



ÉTUDE DES EFFETS ET IMPACTS DES DISPOSITIFS DE FORMATION MFR SUR LES TRAJECTOIRES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES ET ADULTES FORMÉ·E·S EN MFR

DANS 9 PAYS D'AFRIQUE DE L'OUEST ET CENTRALE
ET DE L'OCEAN INDIEN



par Danièle Sexton et Laurent Dietsch



**Ce rapport a été élaboré par l'équipe de consultants COTA.
Il ne reflète pas nécessairement les opinions de l'UNMFREO.**



COTA asbl

7 rue de la Révolution
1000 Bruxelles
BELGIQUE

Tél. : **0032 02 218 18 96**
Fax : **0032 02 223 14 96**
Site : **www.cota.be**

TVA : BE0420280412
Banque : BE91 0680 7773 1076

«Registre des personnes morales de Bruxelles»

TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	1
Glossaire	4
Liste des tableaux	5
1. Introduction.....	7
2. Méthodologie.....	9
2.1. Les principes, les approches utilisées et la démarche globale	9
Les principes méthodologiques sur lesquels repose l'étude.....	9
Les approches méthodologiques utilisées.....	9
2.2. Le public cible de l'étude : critères de délimitation.....	10
2.3. Phase d'enquêtes quantitatives sur les trajectoires d'insertion professionnelle.....	11
Préparation et organisation de la phase quantitative (juillet-octobre 2020).....	11
L'échantillonnage des jeunes à enquêter.....	13
Le recueil de l'information : réalisation des enquêtes (novembre 2020-janvier 2021)	17
Le traitement des informations recueillies (décembre 2020-avril 2021)	17
L'analyse et l'interprétation des données recueillies.....	18
2.4. Phase qualitative d'études de cas de MFR	19
2.5. Phase d'analyse des informations, élaboration des rapports et des divers produits finaux	21
2.6. L'équipe en charge de l'étude et organisation du travail	21
3. Présentation des MFR, des territoires d'incidence et des jeunes formés.....	23
3.1. Principales caractéristiques des MFR	23
3.2. Principales caractéristiques des territoires d'incidence	26
3.3. Enjeux de la formation professionnelle.....	27
3.4. Principales caractéristiques des jeunes formés-e-s (au démarrage de la formation)	27
4. Axe 1 : Les théories du changement (Toc) sur lesquelles reposent les actions et stratégies des MFR : avancées et difficultés dans leur mise en œuvre.....	29
4.1. La(les) vision(s) d'une insertion socioprofessionnelle réussie.....	29
Le jeune homme installé sur son exploitation, qui est performante et lui génère suffisamment de revenus.....	29
La jeune femme qui réalise une activité propre, génératrice de revenus, et gagne en autonomie par rapport à ses parents ou son conjoint.....	30
Le jeune (homme ou femme) qui trouve un emploi permanent, stable avec une rémunération satisfaisante.....	31
4.2. Les chemins du changement sur lesquels reposent les stratégies mises en œuvre.....	31
Le chemin du changement des jeunes hommes, déscolarisés, fils d'agriculteur-rice-s	32
Le chemin du changement des jeunes femmes, déscolarisées, filles ou conjointes d'agriculteur	34

Le chemin du changement des jeunes hommes ou femmes, déscolarisé·e·s, non fil·le·s d'agriculteur·rice·s (Maroc)	34
4.3. Difficultés dans la mise en œuvre des stratégies	35
5. Axe 2 : Effets/impacts de la formation sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.....	40
5.1. Diversité et principales étapes des parcours d'insertion des jeunes.....	40
Différents parcours « type » d'insertion assez similaires au Cameroun, au Mali, au Bénin et à Madagascar... ..	40
... mais des différences très fortes sur la durée de ces parcours et la quantité de jeunes par parcours.....	43
Les spécificités des parcours d'insertion au Maroc.....	45
5.2. Le degré de satisfaction des jeunes de leur parcours et aspirations.....	47
Des niveaux de satisfaction très élevés au Maroc, au Bénin et à Madagascar	47
Des niveaux de satisfaction plus mitigés au Cameroun et au Mali	49
Des jeunes qui aspirent, en grande majorité, à poursuivre leurs parcours d'insertion sur le territoire	49
Des jeunes qui sont optimistes, voire très optimistes, sur leur avenir socioprofessionnel	52
5.3. Les principaux facteurs déterminant l'évolution des parcours d'insertion	52
5.4. Niveau d'insertion actuel des jeunes et degré de satisfaction	54
Une part significative des jeunes n'a pas encore achevé son parcours d'insertion	54
Des changements dans le type de travail réalisé qui montrent les avancées dans les parcours d'insertion	55
Des avancées qui se traduisent par des augmentations de revenus, mais souvent difficiles à mesurer	58
Une évolution des modalités de rémunération globalement cohérente avec l'évolution des types d'activités réalisées	60
Des jeunes globalement satisfait·e·s de leur situation actuelle	61
5.5. Perception des jeunes sur l'importance et l'utilité des MFR dans leur parcours d'insertion.....	62
Des apports qui aident à savoir « quoi faire » et renforcent le « pouvoir faire »	62
Des formations généralement considérées comme utiles d'un point de vue technique et sur un plan plus personnel	64
6. Axe 3 : formation des jeunes, parcours d'insertion et dynamiques territoriales	67
6.1. Effets sur les visions et places des jeunes dans le développement de leur territoire	67
6.2. Effets sur les processus d'innovation dans les territoires	68
6.3. Effets sur les dynamiques collectives dans les territoires	72
6.4. Reconnaissance et rôle des MFR dans les territoires	73

7. Axe 4 : Les effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre (entre jeunes hommes et jeunes femmes).....	74
7.1. Les stratégies spécifiques de réduction des inégalités de genre au sein des MFR.....	74
7.2. La participation des jeunes femmes aux formations.....	76
7.3. Changements dans les parcours professionnels.....	78
7.4. Empowerment.....	79
8. Conclusions et recommandations.....	83
8.1. Conclusions.....	83
Une méthodologie, articulant les aspects quantitatifs et qualitatifs, riche en enseignements	83
L'étude d'impact a permis de mieux cerner ce qu'est une insertion réussie.....	83
Des parcours d'insertion des jeunes souvent longs, et déterminés par des facteurs divers	84
Des jeunes généralement satisfait-e-s de leurs parcours d'insertion même si ceux-ci ne sont souvent pas encore achevés.....	85
Le rôle déterminant des MFR dans la réussite des parcours d'insertion	86
Effets et impacts perceptibles sur les territoires, reconnus par les acteur-ric-e-s locaux-ales	86
Des effets et impacts sur l'empowerment des jeunes femmes	87
8.2. Recommandations.....	88
Améliorer l'offre de formation en l'adaptant toujours plus aux évolutions et enjeux locaux	89
Mobiliser des partenaires pour soutenir les parcours d'insertion des jeunes en formation initiale (longue)	89
Renforcer le suivi et l'accompagnement des jeunes formé-e-s lors des premières années qui suivent la formation	90
Poursuivre les efforts contre les inégalités de genre	90
Améliorer le modèle économique des MFR et les financements.....	90
Continuer à suivre les effets et impacts sur l'insertion des jeunes pour poursuivre la réflexion...	91
ANNEXES.....	92
Annexe 1 : Questionnements spécifiques de chaque axe de l'étude	93
Annexe 2 : Fiche de renseignements à remplir par les unions et MFR pour la phase quantitative de l'étude.....	97
Annexe 3 : Questionnaire « enquête insertion socioprofessionnelle des jeunes ».....	104
Annexe 4 : Fichier Excel pour le traitement et l'analyse des données des enquêtes.....	108
Annexe 5 : Orientations et points d'attention pour la réalisation et le traitement des enquêtes	110
Annexe 6 : Guides d'entretiens pour la phase qualitative.....	116
Annexe 7 : Orientations pour les entretiens de la phase qualitative et pour les livrables à produire .	127
Annexe 8 : Guide « bilan de la réalisation de l'étude quantitative ».....	130

GLOSSAIRE

AFD	Agence française de développement
AFOP	Programme d'Appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle (Cameroun)
AGR	Activités génératrices de revenus
CA	Conseil d'administration
EFR	École familiale rurale
FAO	<i>Food and Agriculture Organization</i> , Organisation pour l'alimentation et l'agriculture
FAR	Formation agricole et rurale
FEMAFARC	Fédération des écoles et maisons familiales rurales du Cameroun
FIDA	Fonds international de développement agricole
FIER	Programme de Formation professionnelle, insertion et appui à l'entrepreneuriat des jeunes ruraux-ales (Mali)
FORMAPROD	Programme de Formation professionnelle et d'amélioration de la productivité agricole
GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i> , Agence de coopération allemande
GRDR	GRDR Migration, citoyenneté et développement (ONG française)
MAFAR	Maison familiale rurale (Bénin)
MFR	Maison familiale rurale
OP	Organisation de producteurs
PISCCA	Projets innovants des sociétés civiles et coalitions d'acteur-riche-s (Bénin)
ToC	Théorie du changement
UNMFR	Union nationale des maisons familiales rurales (Mali)
UNMFREO	Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Synthèse des MFR ayant participé à la phase quantitative de l'étude	13
Tableau 2 : Quantité et pourcentage de jeunes enquêté-e-s au Bénin, au Cameroun et au Mali.....	14
Tableau 3 : Quantité et pourcentage de jeunes enquêté-e-s à Madagascar et au Maroc.....	15
Tableau 4 : Répartition des enquêtes entre garçons et filles et formation initiale et formation continue.....	15
Tableau 5 : Répartition des jeunes formé-e-s en fonction de leur ancienneté.....	16
Tableau 6 : MFR ayant fait l'objet d'études de cas lors de la phase qualitative.....	19
Tableau 7 : Synthèse des entretiens réalisés lors de la phase qualitative.....	20
Tableau 8 : Tableau descriptif des principales caractéristiques des MFR dans les cinq pays.....	23
Tableau 9 : Nombre de MFR/pays disposant ou non de partenariats.....	35

LISTE DES SCHEMAS ET GRAPHIQUES

Figure 1 : Approche méthodologique systémique	9
Figure 2 : Âge moyen des jeunes formé-e-s.....	28
Figure 3 : Situation maritale des jeunes formé-e-s	28
Figure 4 : Pourcentage de jeunes qui ont commencé l'école secondaire sans finaliser.....	28
Figure 5 : Nombre d'années écoulées depuis la fin des études	28
Figure 6 : Le chemin de changement des jeunes hommes, déscolarisés, fils d'agriculteur-rice-s	32
Figure 7 : Le chemin de changement des jeunes femmes déscolarisées, filles ou conjointes d'agriculteur-rice-s.....	34
Figure 8 : Le chemin de changement de jeunes hommes ou femmes déscolarisé-e-s non fil-le-s d'agriculteur-rice	35
Figure 9 : Parcours d'insertion des jeunes hommes fils d'agriculteur-rice-s formés dans les MFR du Bénin, du Cameroun, de Madagascar et du Mali	41
Figure 10 : Parcours d'insertion des jeunes femmes formées dans les MFR du Bénin, du Cameroun, Madagascar et du Mali	43
Figure 11 : Parcours d'insertion « types » des jeunes formés dans les MFR au Maroc.....	47
Figure 12 : Le degré de satisfaction des jeunes sur l'évolution de leur parcours.....	48
Figure 13 : Les projets professionnels des jeunes formé-e-s dans l'année à venir	50
Figure 14 : Le projet de vie des jeunes formé-e-s	51
Figure 15 : Le niveau d'optimisme des jeunes formé-e-s sur leur avenir socioprofessionnel	52
Figure 16 : Les facteurs qui déterminent l'évolution des parcours d'insertion	53
Figure 17 : % de jeunes logé-e-s chez leurs parents ou d'autres membres de la famille	54
Figure 18 : Pourcentage de jeunes célibataires.....	54
Figure 19 : Pourcentage de jeunes disposant d'un logement propre.....	55
Figure 20 : Pourcentage de jeunes logé-e-s chez leur conjoint-e	55
Figure 21 : Pourcentage de jeunes qui travaillent.....	55
Figure 22 : Pourcentage de jeunes qui aident leurs parents sur l'exploitation agricole.....	56
Figure 23 : Pourcentage de jeunes qui réalisent des AGR	56
Figure 24 : Pourcentage de jeunes qui gèrent une exploitation agricole propre	57
Figure 25 : Pourcentage de jeunes avec une activité salariée permanente	58
Figure 26 : Pourcentage de jeunes avec une activité salariée temporaire.....	58
Figure 27 : Évolution du montant mensuel moyen de revenus (en euros)	58

Figure 28 : Évolution des rémunérations moyennes mensuelles dans les années qui suivirent l'année N de fin de formation dans les MFR à Madagascar	59
Figure 29 : Évolution du montant moyen mensuel de rémunération des jeunes qui travaillent au Maroc	59
Figure 30 : Évolution des niveaux de revenus moyens au Bénin.....	59
Figure 31 : Évolution des niveaux de revenus moyens au Cameroun	59
Figure 32 : Pourcentage de jeunes payé-e-s uniquement en nature	60
Figure 33 : Pourcentage de jeunes avec des revenus irréguliers	60
Figure 34 : Pourcentage de jeunes avec des revenus mensuels ou bimensuels	60
Figure 35 : Pourcentage de jeunes avec des revenus journaliers.....	60
Figure 36 : Évaluation de la situation professionnelle actuelle	61
Figure 37 : Comment la formation à la MFR a-t-elle été utile aux jeunes dans leur parcours socioprofessionnel ?	63
Figure 38 : Évaluation de l'utilité de la formation sur un plan plus personnel	64
Figure 39 : Évaluation de l'utilité de la formation d'un point de vue technique	64
Figure 40 : Aspirations des jeunes formé-e-s.....	68
Figure 41 : Personnes avec lesquelles les connaissances ont été partagées.....	69
Figure 42 : Pourcentage des jeunes qui ont partagé les connaissances acquises dans les MFR	69
Figure 43 : Le partage et l'application des connaissances.....	70
Figure 44 : Pourcentage de jeunes qui participent aux organisations.....	72
Figure 45 : Niveaux de scolarisation des jeunes filles formées (moyenne cinq pays)	74
Figure 46 : Pourcentage de jeunes femmes participant dans les formations	76
Figure 47 : Âge moyen des jeunes formé-e-s dans les MFR.....	76
Figure 48 : Pourcentage de jeunes logé-e-s chez leurs parents au début de la formation	77
Figure 49 : Pourcentage de jeunes célibataires au début de leur formation	77
Figure 50 : Aspirations des jeunes femmes après leur formation	77
Figure 51 : Pourcentage des jeunes formé-e-s qui gèrent leur propre exploitation agricole	79
Figure 52 : Niveau de satisfaction des jeunes formé-e-s de leur situation actuelle (par pays).....	79
Figure 53 : Niveau de satisfaction des jeunes formé-e-s de leur situation actuelle (global)	79
Figure 54 : Activités réalisées par les jeunes formé-e-s actuellement.....	80
Figure 55 : Activités réalisées par les jeunes formé-e-s avant leur formation.....	80
Figure 56 : Évolution des montants moyens de rémunération mensuels (par genre)	80
Figure 57 : Évaluation de l'intérêt de la formation du point de vue personnel.....	81
Figure 58 : Évaluation de l'intérêt de la formation du point de vue technique.....	81
Figure 59 : Évaluation de l'utilité technique et au niveau personnel de la formation.....	81

1. INTRODUCTION

Les Maisons familiales rurales (MFR) en France et dans les autres pays à travers le monde ont développé depuis une soixantaine d'années des partenariats de coopération et d'échanges qui ont évolué dans le temps, **en appui au développement et au renforcement des MFR de chaque pays et de leurs unions nationales**. Même si la création de chaque MFR est particulière, et son histoire singulière, les MFR ont toutes en commun l'objectif de donner aux jeunes filles et aux jeunes garçons l'opportunité de se former à un métier en lien avec le monde rural, et de favoriser leur insertion socioprofessionnelle sur leurs territoires à travers la mise en place de formations professionnelles basées sur le principe de l'alternance. Après dix ans d'appui au développement et renforcement des MFR et de leurs unions nationales, grâce au soutien notamment de trois conventions programmatiques successives établies entre l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) et l'Agence française de développement (AFD), il a semblé pertinent de réaliser une **étude d'impact** pour connaître **les effets de l'action des MFR sur les parcours d'insertion des jeunes ruraux-ales, ainsi que les facteurs qui les déterminent**.

Cette présente étude d'impact a pour objectifs de répondre aux attentes suivantes du mouvement des MFR et de ses partenaires :

- **Mieux visualiser les impacts réels** des stratégies et activités déployées dans chaque pays par les MFR auprès des jeunes garçons et jeunes filles des territoires ruraux qui ont bénéficié de leur action en mettant en évidence les spécificités de chaque pays. Une attention spécifique est portée aux questions de genre pour analyser comment elles ont été prises en compte dans les actions et stratégies des MFR, et quels ont été les effets et impacts sur les inégalités de genre.
- **Préciser une définition collective et partagée de « l'insertion socioprofessionnelle »** réussie des jeunes ruraux-ales : quels changements cherche-t-on ? Qu'appelle-t-on « insertion socioprofessionnelle » ? Comment peut-on la mesurer ? Quelle est donc la **vision de cette insertion** ?
- **Avoir des éléments de réflexion pour améliorer les stratégies/actions** en apportant un regard externe pour identifier les avancées obtenues et les difficultés rencontrées, alerter sur d'éventuelles faiblesses et points de blocages afin d'en tirer des apprentissages utiles pour l'amélioration des actions.

➤ La définition de ce qu'est un-e jeune varie beaucoup suivant les acteur-ric-e-s, les pays et les sources d'information. Celle qui a été retenue dans cette étude est une définition large (reprise notamment par la FAO, Organisation pour l'alimentation et l'agriculture, et le FIDA, Fonds international de développement agricole) qui englobe **les personnes de 14 à 35 ans**. Ce choix se justifie au regard des enjeux d'accès au foncier des jeunes, avec des transferts de foncier par héritage qui se font souvent très tardivement dans de nombreux pays du Sud, et retardent ainsi des processus d'installation des jeunes.

L'étude répond aussi à des **enjeux stratégiques et opérationnels** pour le mouvement, à divers niveaux :

- **Donner des arguments aux unions et MFR de chaque pays pour développer leur plaidoyer** auprès de leurs partenaires dans chaque pays, des pouvoirs publics, des collectivités, des acteur-ric-e-s de la Formation agricole et rurale (FAR), etc., à partir de données quantitatives (chiffrées) et qualitatives, analysées et illustrées ;
- **Montrer les impacts des actions des MFR aux partenaires internationaux qui soutiennent le mouvement** et ses programmes d'appui ;
- **Montrer les impacts des MFR aux fédérations françaises** et comités locaux (engagés dans des actions d'éducation à la citoyenneté en France) **et qui ont des relations partenariales avec les pays concernés**, pour renforcer leur intérêt et leur implication en faveur des actions de solidarité internationale ;
- **Doter les MFR d'un outil/dispositif pérenne d'analyse de l'impact** de leurs actions sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux-ales, que les MFR et unions de chaque pays pourront **continuer à utiliser à l'avenir** (dans tous les pays, et pour toutes les MFR qui souhaiteront et pourront le mettre en œuvre) **et améliorer**, pour recueillir et analyser des données quantitatives et qualitatives. Ce point est d'autant plus stratégique que dans le cadre de cette étude, l'analyse a porté uniquement sur les processus et effets **dans cinq pays** (Madagascar, Maroc, Bénin, Mali et Cameroun), dans lesquels il y avait les conditions, la disponibilité et la motivation des

acteur-ric-e-s des MFR pour y participer activement. **L'appropriation du dispositif** par l'UNMFREO et les MFR permettra de **renouveler et étendre à l'avenir cette analyse d'impact** à d'autres pays.

Pour répondre à ces enjeux, et **analyser les parcours d'insertion des jeunes**, quatre axes d'analyse ont été définis et ont permis de structurer la réflexion :

- **Axe 1 : La(les) théorie(s) du changement** (ToC) sur laquelle(lesquelles) reposent les actions et stratégies des MFR ainsi que les avancées et difficultés dans leur mise en œuvre ;
- **Axe 2 : Les changements dans les parcours/trajectoires** d'insertion socioprofessionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ayant suivi des formations professionnelles dans les MFR, les acteur-ric-e-s et facteurs déterminants, et comment ceux-ci ont été perçus par les jeunes concerné-e-s ;
- **Axe 3 : Les interrelations entre la formation professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons** dans les MFR, les trajectoires d'insertion de ces jeunes formé-e-s dans les MFR, **et les dynamiques socioprofessionnelles, familiales, sociales et territoriales** ;
- **Axe 4 : Les effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre** (entre jeunes hommes et jeunes femmes, mais aussi dans les territoires de façon générale).

Le détail des questionnements spécifiques de chaque axe est présenté en annexe 1.

Ce document constitue le rapport complet transversal qui présente les analyses, conclusions et recommandations pour les cinq pays étudiés à partir de l'analyse croisée des études menées dans chaque pays.

- **La première partie** décrit **la méthode et le dispositif de l'étude**, et en dresse **un bilan critique** pour permettre aux unions nationales et aux MFR de mieux s'approprier le dispositif d'étude d'impact, l'améliorer et rester vigilant-e-s sur certains points ;
- **La deuxième partie** présente en guise d'introduction les **principales caractéristiques des MFR** et des **jeunes formé-e-s**, leurs territoires, ainsi que les **enjeux de la formation professionnelle** sur ces territoires ;
- **La troisième partie** répond aux questionnements du **1^{er} axe** d'analyse en précisant **la vision d'une insertion socioprofessionnelle réussie** et les **chemins du changement** sur lesquels reposent les stratégies mises en œuvre. Les **difficultés** rencontrées dans la mise en œuvre des stratégies sont identifiées ;
- **La quatrième partie** est centrale, et répond à l'**axe 2** en montrant les **effets/impacts de la formation sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes**. Elle décrit la diversité et les **principales étapes des parcours** d'insertion des jeunes, les principaux **facteurs déterminants**, les **niveaux d'insertion actuelle** des jeunes, leurs **degrés de satisfaction et aspirations** et leur **perception de l'utilité des MFR** dans leur parcours d'insertion ;
- **La cinquième partie** revient sur les questionnements de l'**axe 3** en lien avec les **dynamiques de territoires**. Elle précise les effets sur la **place des jeunes dans leur territoire**, sur les évolutions de ces territoires (**innovations et dynamiques collectives**), et les **effets sur la reconnaissance** des MFR ;
- **La sixième partie** présente les analyses de l'**axe 4** sur les effets en termes de **réduction des inégalités de genre** (entre jeunes hommes et jeunes femmes). Elle décrit **les stratégies spécifiques mises en œuvre face aux inégalités de genre**, analyse **la participation** des jeunes filles et jeunes femmes **aux formations**, et compare les **effets sur les parcours professionnels** des jeunes femmes et jeunes hommes, ainsi que les **changements** plus transversaux, **en termes d'autonomisation** et de **diminution des inégalités** de genre ;
- **La dernière partie** présente **les principaux constats** et **conclusions**, et partage **les recommandations stratégiques** pour les MFR.

En complément de ce document, **un recueil illustré** présente quelques parcours de jeunes femmes et jeunes hommes formé-e-s dans les cinq pays. **Cinq rapports complets** ont également été élaborés, un pour chaque pays objet de l'étude, et remis aux unions pour discussion. Ils reprennent les mêmes éléments au niveau de chaque pays (méthode, caractéristiques des MFR et les constats pour chaque axe) en approfondissant les différences internes à chaque pays (selon les divers types de MFR, de formations mises en œuvre, de contexte territorial, etc.). Les conclusions et recommandations sont plus **spécifiques à chaque pays**.

2. METHODOLOGIE

2.1. LES PRINCIPES, LES APPROCHES UTILISEES ET LA DEMARCHE GLOBALE

Les principes méthodologiques sur lesquels repose l'étude

Une étude participative dans un but d'apprentissage. La participation des différents acteur-ric-e-s des MFR dans la réflexion sur les effets et impacts de leurs actions sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ruraux-ales a été importante, pour que l'étude ne soit pas seulement une collecte d'informations pour porter un jugement externe sur les données recueillies, mais le résultat d'un processus de co-construction : définition/validation du protocole méthodologique à mettre en place, des modalités de recueil et de traitement des informations, et une construction collective d'apprentissages en partant de la richesse des différentes perceptions et expériences des acteur-ric-e-s concerné-e-s.

Une étude plurielle qui a combiné des analyses quantitatives et qualitatives : les approches quantitatives qui ont permis d'avoir des données chiffrées sur les effets et impacts des actions de formations professionnelles des MFR ont été combinées avec des méthodes plus qualitatives qui ont permis d'approfondir les réflexions avec les différents acteur-ric-e-s concerné-e-s sur les différents axes et questions posées dans l'étude :

- Les données quantitatives ont reposé sur la définition d'un système de collecte de données au sein des MFR, à travers des enquêtes à réaliser sur un échantillon de jeunes le plus représentatif possible de la diversité des jeunes filles et jeunes garçons ruraux-ales, formé-e-s par les MFR. Ces enquêtes ont été administrées par les différentes MFR des cinq pays concernés par l'étude, en fonction de leurs ressources et possibilités, avec l'appui des unions pays ;
- Les informations qualitatives sur les changements obtenus, leurs causes, leurs conséquences, mais aussi sur les visions et perceptions de ces processus, ont été collectées lors d'entretiens individuels ou collectifs, menés avec les différents acteur-ric-e-s des territoires concernés. Ces entretiens ont été réalisés dans les cinq pays retenus lors des missions de terrain, à partir d'études de cas issues d'un échantillon de MFR les plus représentatives possibles de la diversité des territoires, des contextes et des situations.

La prise en compte des problématiques de genre. La façon dont les dimensions de genre ont été intégrées dans les stratégies de mise en œuvre et les effets et impacts produits sur les inégalités de genre ont été analysés, afin de prendre en compte leur incidence sur la transformation des rôles et relations de genre, ainsi que sur le niveau d'autonomisation des jeunes femmes.

Une étude prospective. Le défi de l'étude d'impact est de donner des éléments d'aide à la prise de décision des partenaires et des acteur-ric-e-s concerné-e-s pour les processus de formation professionnelle mis en œuvre dans les MFR à partir des apports des différents acteur-ric-e-s rencontré-e-s et de l'analyse des situations et évolutions. L'attention s'est portée tant sur les points positifs et succès pour les valoriser, que sur les points négatifs et faiblesses pour pouvoir procéder à des suggestions d'améliorations.

Les approches méthodologiques utilisées

Une approche analytique globale, « systémique » et territoriale. Pour connaître et analyser les effets et impacts des stratégies et actions de formations professionnelles mises en œuvre par les MFR, il était nécessaire de les situer, ainsi que leurs effets et impacts, dans les dynamiques globales socioprofessionnelles des jeunes ruraux-ales et des territoires. Par conséquent, les actions et stratégies mises en œuvre par les MFR ont été abordées comme un sous-système du territoire, en interaction dynamique avec deux autres sous-systèmes :

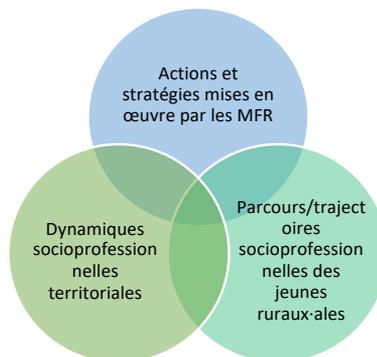


Figure 1 : Approche méthodologique systémique

- Les parcours/trajectoires socioprofessionnelles des jeunes ruraux-ales (ayant suivi une formation professionnelle dans les MFR). Un point central de cette approche systémique est ***l'établissement de typologies de parcours socioprofessionnels basés sur l'identification et la caractérisation des principaux critères ou facteurs de différenciation des types de parcours*** ;
- Les dynamiques socioprofessionnelles territoriales.

L'utilisation d'une approche orientée changement, qui prend en compte les interactions entre les différents acteur-riche-s concerné-e-s et la perspective de chacun-e. Comme présenté dans les paragraphes antérieurs, les parcours d'insertion professionnelle des jeunes ruraux-ales sont des processus complexes de changement. Ils sont le produit de nombreuses interactions entre divers-es acteur-riche-s qui ont chacun-e-s leurs propres critères d'appréciation des situations, des objectifs et intérêts ainsi que des moyens et marges de manœuvre qui leur sont propres, et en fonction desquels ils-elles vont définir et mettre en œuvre leurs actions et stratégies et interagir avec d'autres acteur-riche-s, qui sont :

- ***Les coordinateur-riche-s, formateur-riche-s et autres acteur-riche-s des MFR (notamment les familles des apprenant-e-s qui doivent s'impliquer dans l'animation et la gestion des MFR)*** qui définissent et mettent en œuvre les stratégies et les actions de formation professionnelle pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux-ales, avec les moyens dont ils-elles disposent et sur la base de leurs propres conceptions de ce qu'est une « insertion socioprofessionnelle réussie » ;
- ***Les différents « types de jeunes ruraux-ales »***, caractérisés par des situations différentes (âge, sexe, situation familiale, niveau d'éducation de base, etc.), avec des aspirations et projets socioprofessionnels qui leur sont propres et qui mettent en œuvre ***différents types de trajectoires socioprofessionnelles*** plus ou moins voulues ou contraintes par les circonstances, et qui auront leurs propres critères pour évaluer si leur insertion est réussie ou non ;
- ***D'autres acteur-riche-s territoriaux-ales*** avec des relations spécifiques propres à chacun, avec la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux-ales formé-e-s par les MFR et qui vont interagir avec les jeunes et/ou les MFR, en fonction de leurs propres visions, objectifs et stratégies :
 - ***Les familles des jeunes ruraux-ales formé-e-s*** dans les MFR ;
 - ***Les groupes sociaux locaux d'appartenance*** des jeunes ruraux-ales concerné-e-s ;
 - ***Les acteur-riche-s (économiques) concerné-e-s*** : entreprises (maîtres de stage et/ou futurs employeurs-ses), organisations de producteur-riche-s, etc. ;
 - ***Les autres acteur-riche-s (publics-privés)*** engagés dans la formation et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes ruraux-ales dans le territoire (autres centres de formation, etc.) ;
 - ***Les collectivités territoriales locales***, autorités coutumières, délégation locale de l'État central, etc.

L'identification et l'analyse des effets et impacts en termes de changements ont été prises en compte en croisant ces différentes perspectives.

2.2. LE PUBLIC CIBLE DE L'ETUDE : CRITERES DE DELIMITATION

Pour déterminer le public cible, le premier aspect a été de concevoir l'insertion socioprofessionnelle comme un **processus complexe et multidimensionnel** dans lequel le développement d'une ou plusieurs activités économiques (salarisée ou propre) est, pour les jeunes, autant une fin en soi (améliorer/stabiliser ses revenus) qu'un moyen d'améliorer les conditions de vie, d'acquérir un certain statut social qui ouvre des possibilités d'évolution personnelle et d'autonomisation, voire d'empowerment sur les enjeux de genre.

Suivre des formations dans les MFR s'inscrit donc, pour ces jeunes, dans le cadre des stratégies qu'ils-elles mettent en œuvre pour réaliser **des changements dans leur parcours professionnel, le faire évoluer dans le sens d'une insertion socioprofessionnelle renforcée** qui réponde le mieux possible à leurs aspirations et projets personnels ainsi qu'aux enjeux du développement de leur territoire. Ces évolutions, en fonction de nombreuses interactions, s'inscrivent dans une certaine durée et sont fréquemment marquées par des étapes, plus ou moins longues et plus ou moins cohérentes.

Les formations peuvent donc se faire à des étapes initiales, mais aussi à des étapes intermédiaires de leur parcours d'insertion professionnelle (pour les aider à passer à l'étape suivante). L'impact des formations réalisées par les MFR a donc été analysé tout au long de ces parcours d'insertion et pas seulement aux étapes initiales.

Par conséquent, nous avons pris en compte comme public cible de cette étude autant les jeunes qui ont suivi des formations initiales dans les MFR que ceux et celles qui ont suivi des formations courtes, lorsque celles-ci s'inscrivent dans une logique d'apprentissage par alternance d'une nouvelle activité ou d'un nouveau métier. Cela correspond à des formations courtes d'une durée minimale de 3 mois.

De manière additionnelle, les critères suivants de délimitation de ce public cible ont été validés :

- **Que ces jeunes aient entre 17 et 35 ans au moment de la fin de leur formation** (en excluant donc les adultes de plus de 35 ans en formation courte initiale ou continue). Les définitions de ce qu'est un-e jeune varient beaucoup suivant les sources d'information. Nous avons pris la plus large existant (reprise notamment par la FAO et le FIDA), en particulier en lien avec les enjeux souvent très forts liés à l'accès au foncier (les transferts de foncier par héritage se font souvent très tardivement dans de nombreux pays du Sud et retardent d'autant de nombreux processus d'installation) ;
- **Que ces jeunes soient originaires strictement du milieu rural**, en conformité avec l'essence du mouvement des MFR ;
- **Que ces jeunes aient suivi une ou des formation(s) dans les MFR depuis une durée comprise entre plus de 1 an et moins de 6 ans** (formé-e-s ou ayant fini leur formation dans les MFR entre 2014 et 2019). Une année est une durée minimale pour pouvoir étudier l'impact de la formation sur l'insertion socioprofessionnelle. Plusieurs entretiens préliminaires réalisés avec des directeur-riche-s d'union nationale mettent en avant des durées longues de processus d'insertion pouvant s'étaler sur plusieurs années. Certaines MFR apportent d'ailleurs des accompagnements aux processus d'insertion d'une durée allant jusque 3 ans (par exemple à Madagascar). Il est donc apparu intéressant d'aller au-delà de ces 3 ans, sur une durée significative pour analyser si une insertion renforcée des jeunes s'observe et se maintient.

2.3. PHASE D'ENQUETES QUANTITATIVES SUR LES TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

La mise en œuvre de cette phase d'étude quantitative s'est déroulée en 5 étapes. Des éléments généraux et/ou transversaux sont présentés ici, pour l'ensemble des pays ainsi que quelques références à des pays spécifiques lorsque cela nous a semblé pertinent.

Préparation et organisation de la phase quantitative (juillet-octobre 2020)

Les principales activités réalisées pour préparer et organiser la phase quantitative sont décrites dans le tableau suivant.

Tâches	Responsable/participants
1.- Élaboration et validation du protocole de réalisation de cette phase : public cible de l'enquête, modalités d'échantillonnage, guide d'enquête, étapes de mise en œuvre (répartition des rôles et responsabilités, etc.).	Comité de pilotage de l'étude
2.- Désignation et communication d'un-e référent-e par chaque union nationale pour coordonner et appuyer les MFR de leur pays dans la réalisation de cette phase.	Directeur-riche unions nationales
3.- Réunion en visioconférence avec l'ensemble des référent-e-s nationaux-ales : explication méthodologique, présentation du guide d'enquête, réponse aux doutes et inquiétudes. Remise et présentation d'une fiche de renseignements à remplir par les unions MFR participant à la phase quantitative de l'étude.	Référent-e-s pays et Consultant-e-s COTA
4.- Élaboration de propositions d'organisation pratique et logistique du processus : information et identification des MFR volontaires pour la réalisation des enquêtes, mise à jour et communication de l'information sur le total des jeunes formé-e-s entre 2014 et 2019 et notamment estimation du budget nécessaire pour les appuis qu'il faudra apporter aux MFR (frais de déplacement du-de la référent-e en appui aux MFR, photocopies des fiches d'enquêtes, appuis matériels aux enquêteurs, appui pour le traitement des informations, appels téléphoniques, etc.).	Référent-e-s pays avec directeur-riche-s des unions et autres personnes ressources dans les pays.
5.- Retour d'informations des unions nationales MFR et révision/concertation des propositions pour la réalisation de cette phase quantitative : remise et échanges avec l'équipe COTA (en bilatéral pour chaque pays) sur les aspects techniques et	Référent-e-s MFR, directeur-riche-s unions

méthodologiques et avec l'UNMFREO sur l'appui financier requis pour couvrir les frais logistiques sur la base du budget présenté.	nationales, UNMFREO, consultant-e-s COTA.
6.- Sessions bilatérales avec les référent-e-s MFR et les consultant-e-s COTA d'induction sur l'utilisation du fichier Excel proposé pour la tabulation et le traitement des données des enquêtes et remise d'un document d'orientations pratiques.	Référent-e-s MFR – consultant-e-s COTA
7.- Organisation de sessions/d'ateliers de travail (en présentiel ou à distance) dans les pays pour induire et former dans les pays les personnes des MFR participant à cette phase quantitative (référent-e-s au niveau des MFR, enquêteurs, etc.) pour l'induction et la formation sur l'échantillonnage, la réalisation des enquêtes et le traitement des informations.	Référent-e-s MFR et personnes des MFR mobilisé-e-s dans la réalisation des enquêtes.

Cette phase de préparation a pris plus de temps que prévu initialement, principalement pour des raisons liées au contexte de la crise sanitaire, mais aussi au cycle de travail propre à de nombreuses MFR : juillet/août correspondait dans la plupart des pays à la période de vacances scolaires, puis il y a eu des retards dans le cycle scolaire 2020-2021 qui a provoqué une surcharge de travail en septembre-octobre entre la finalisation de l'année scolaire antérieure et le démarrage de la nouvelle année. De plus, des restrictions de déplacement internes dans les pays ont rendu difficile la réalisation de visites, ateliers et sessions de travail dans le cadre de l'étude.

Nous retenons qu'il faut **prendre en compte les éléments suivants, au stade de la phase préparatoire, pour qu'une étude d'impact d'une telle ampleur se déroule au mieux** :

- **Assurer des conditions institutionnelles favorables au bon déroulement de ce type d'étude** : volonté et implication des unions nationales (depuis la direction, le conseil d'administration), notamment une ambiance apaisée, l'absence de conflits, un suivi par les directeur-ric-e-s des unions, etc ;
- **Prendre en compte le rôle joué par les référent-e-s nommé-e-s au niveau des unions des MFR**. Les facteurs clefs de réussite sont multiples : leur stabilité/permanence pendant toute l'étude, leur intérêt et motivation pour participer à la réalisation de cette étude, le temps dont ils-elles disposent pour s'y consacrer, leur capacité à pouvoir coordonner et appuyer ce processus et aussi à assurer un suivi permanent du travail dans les MFR et ainsi maintenir motivées les personnes mobilisées, leur réactivité dans les communications, leurs réponses aux sollicitations, etc. **Cela a été très positif et important dans le succès de cette phase quantitative** dans la plupart des pays, mais des difficultés ont été rencontrées dans certains pays où tous ces éléments n'étaient pas réunis ;
- **Susciter des dynamiques collectives à différents moments autour de la préparation de cette phase quantitative** : quand elles ont pu se mettre en place (malgré les difficultés liées à la crise sanitaire), cela a permis d'avoir des discussions-échanges pour la planification, puis pour la mise en œuvre de la phase quantitative de l'étude. Contrairement aux démarches « en cascade », ces discussions-échanges collectifs ont permis une meilleure appropriation de l'étude, de ses objectifs et de la démarche de mise en œuvre, d'éclaircir ensemble des doutes et des inquiétudes, et de se motiver pour la mise en œuvre. En particulier, le fait de demander aux unions de remplir la fiche de renseignements et d'élaborer un budget en amont de la phase qualitative a favorisé une construction collective du processus de mise en œuvre ;
- **Mettre en place des moyens financiers suffisants auprès des unions MFR** pour faciliter la réalisation de cette phase de l'étude. Par exemple, les coûts de déplacement au niveau des MFR pour aller rencontrer les jeunes ou pour les faire venir au centre n'ont pas été prévus, ce qui a parfois constitué une limitation pour la réalisation des enquêtes ;
- **La disponibilité de l'équipe de consultant-e-s COTA** pour répondre aux doutes et inquiétudes pouvant surgir au niveau méthodologique. Les aspects plus pratiques et logistiques ont été résolus au niveau interne du mouvement des MFR (unions nationales, UNMFREO).

Par ailleurs, le recueil d'informations sur le nombre de formé-e-s sur la période concernée pour les différents types de formation a pris du temps et des efforts dans certains pays, car les chiffres étaient dispersés et/ou contradictoires et non fiables. Les données fournies ne sont d'ailleurs pas toujours complètes (absence de données disponibles). Ceci a été une limite dans le cadre de cette étude d'impact, mais aussi un point faible pour le pilotage des actions des MFR.

L'échantillonnage des jeunes à enquêter

L'échantillonnage des jeunes à enquêter s'est fait en deux étapes :

- **Tout d'abord, il y a eu un échantillonnage des MFR participant à la réalisation de la phase quantitative de l'étude** (et donc à la réalisation des enquêtes auprès des jeunes formé-e-s). Cela s'est fait sur la base de deux critères principaux :
 - Une catégorisation des MFR dans chaque pays a été établie afin de pouvoir prendre en compte la diversité des situations existant, et il a été décidé de sélectionner au moins une MFR par catégorie pour garantir la représentativité de l'étude ;
 - Une fois que les objectifs, le déroulement de l'enquête quantitative, le rôle des MFR et les appuis dont elles pouvaient bénéficier (de la part des unions nationales, voire de l'UNMFREO) ont été explicités, les MFR intéressées ont été invitées à participer à l'étude.
- **Ensuite, nous avons procédé à la définition d'un échantillonnage qui soit le plus représentatif possible de la diversité existante des jeunes formé-e-s dans les MFR**, sur la base des critères formulés précédemment :
 - Les types de formations suivies (longues, courtes, thématiques) en respectant globalement les pourcentages de jeunes par type de formation ;
 - Le genre : Dans ce cas, l'objectif était de respecter dans l'échantillonnage au minimum le pourcentage de la réalité, sachant que pour les formations initiales il y a souvent 10 à 20 % de filles, et que pour les formations courtes, il y a 30 à 80 % de filles, suivant le thème de la formation ;
 - Le temps écoulé depuis la formation : Idéalement, il avait été proposé de prendre 50 % de jeunes sortis de la formation depuis 1 à 3 ans, et 50 % de 3 à 6 ans.

Le tableau suivant présente une synthèse des MFR ayant participé à cette phase dans les différents pays :

		Bénin	Cameroun	Madagascar	Mali	Maroc
Catégorie 1 ¹	# MFR total de cette catégorie	1	4	5	11	4
	# MFR participant à la phase quantitative	1	2	1	0	2
Catégorie 2	# MFR total de cette catégorie	2	8	15	6	4
	# MFR participant à la phase quantitative	1	2	5	3	2
Catégorie 3	# MFR total de cette catégorie	2		11	16	1
	# MFR participant à la phase quantitative	1		2	2	0
Global	# MFR total	5	12	31	33	9
	# MFR participant à la phase quantitative	3 (60 %)	4 (33 %)	8 (26 %)	5 (15 %)	4 (44 %)

Tableau 1 : Synthèse des MFR ayant participé à la phase quantitative de l'étude

Le résultat de ce processus de **sélection des MFR a été globalement représentatif des différentes catégories de MFR identifiées** dans le cadre de cette étude. **Un total de 24 MFR a participé à l'étude (de 3 à 8 par pays), soit 26,7 % du total des MFR existant dans les différents pays.** Cela n'a pas entièrement été atteint dans quelques cas spécifiques :

- Au Maroc, une catégorie n'a pas été représentée dans l'étude. Cependant, il n'y avait qu'une seule MFR dans cette catégorie et elle n'a pas été volontaire pour y participer ;
- Au Mali, le choix a été fait d'écarter les 11 MFR ayant des formations longues pour des questions de sécurité. Sur ces 11 MFR, 2 ont arrêté de fonctionner et 9 continuent, mais dans des conditions très compliquées. Les centres de formation ont dû être abandonnés car les jeunes étaient trop exposé-e-s, et les quelques formations encore en cours

¹ La signification des catégories varie d'un pays à l'autre. Les critères pris en compte ont généralement été : le type de formation réalisée, le contexte territorial et/ou l'existence, ou non, de programmes d'appui à l'insertion des jeunes, etc.

sont enseignées dans les maisons des formateur-riche-s ou des membres des CA. Par conséquent, au lieu de former 80 à 100 jeunes, ces MFR n'ont plus qu'une dizaine de formé-e-s par an. Ainsi, pour le Mali, les seules informations disponibles ne portent que sur les formations courtes, qui ne représentent qu'une partie des jeunes formé-e-s dans ce pays. Les informations fournies par les enquêtes ne permettent donc pas de généraliser sur l'action des MFR dans ce pays ni de réaliser des comparaisons entre les effets des formations initiales et des formations longues.

Le choix concernant les MFR participant à l'étude dans chacune des catégories s'est basé sur divers aspects pratiques (disponibilité de bases de données de jeunes formées, accessibilité, etc.), sur le besoin d'avoir une représentativité géographique et surtout, sur base de l'intérêt et la motivation des MFR à participer à l'étude. Dans un seul cas, au Cameroun, il a été nécessaire de changer en cours d'étude une des MFR choisies initialement car l'ensemble de ces conditions n'a pas été réuni. Ce processus a été globalement satisfaisant même s'il n'a pas été exempt parfois d'enjeux stratégiques pour éviter certaines MFR ou au contraire pour saisir l'opportunité de montrer que certaines MFR « travaillent bien » dans des contextes où les ressources financières sont rares, où les moniteurs sont peu ou tardivement payés, où les activités sont parfois en baisse, etc.

Le tableau suivant présente le résultat de l'échantillonnage des jeunes enquêté-e-s réalisé au niveau des 24 MFR ayant participé à cette phase quantitative de l'étude. **Au total, ce sont 1181 jeunes qui ont été enquêté-e-s dans les cinq pays (de 150 à 382 jeunes selon les pays), soit une moyenne de 48,5 jeunes enquêté-e-s par MFR.**

Pour analyser la représentativité de l'échantillon, des données ont pu être obtenues dans 3 pays sur la quantité totale de jeunes formés entre 2014 et 2017 dans les MFR en fonctionnement actuellement, lesquels sont reflétés dans le tableau suivant :

		Bénin			Cameroun			Mali		
		# jeunes formé-e-s	# jeunes enquêté-e-s	%	# jeunes formés	# jeunes Enquêté-e-s	%	# jeunes formé-e-s	# jeunes Enquêté-e-s	%
Formation initiale	Garçons	555	78	14	1405	124	9	629	0	0
	Filles	522	20	4	626	81	13	621	0	0
	Total	1077	98	9	2031	205	10	1250	0	0
Formation continue	Garçons	172	9	5	N/A	0 ²	0	5640	125	2
	Filles	401	43	11	N/A	0	0	6770	125	2
	Total	573	52	9	N/A	0	0	12410	250	2
Total	Garçons	727	87	12	1405	124	9	6269	125	2
	Filles	923	63	7	626	81	13	7391	125	2
	Total	1650	150	9	2031	205	10	13660	250	2

Tableau 2 : Quantité et pourcentage de jeunes enquêté-e-s au Bénin, au Cameroun et au Mali

À Madagascar et au Maroc, les données sur la quantité totale de jeunes formé-e-s entre 2014 et 2020 n'ont pu être obtenues que pour les MFR ayant participé à la phase quantitative de l'étude. Cependant, prenant en compte la proportion des MFR ayant participé à l'étude par rapport au total des MFR en fonctionnement actuellement dans ces pays, les pourcentages « extrapolés » suivants ont pu être établis.

² Des formations courtes existent au Cameroun, mais pour un public plus âgé, hors échantillon.

		Madagascar				Maroc			
		# jeunes formés (8 MFR sur 33 soit 24 % des MFR)	# jeunes Enquêté-e-s	%	% extrapolé	# jeunes formés (4 MFR sur 9, soit 44 % des MFR)	# jeunes Enquêté-e-s	%	% extrapolé
Formation initiale	Garçons	419	152	36	9	763	174	23	10
	Filles	365	106	29	7	86	20	23	10
	Total	784	258	33	8	849	194	23	10
Formation continue	Garçons	569	61	11	3	0	N/A	N/A	
	Filles	506	63	12	3	0	N/A	N/A	
	Total	1075	124	12	3	0	N/A	N/A	
Total	Garçons	988	213	22	5	763	174	23	10
	Filles	871	169	19	5	86	20	23	10
	Total	1859	382	21	5	849	194	23	10

Tableau 3 : Quantité et pourcentage de jeunes enquêté-e-s à Madagascar et au Maroc

Au final, l'échantillon semble globalement satisfaisant afin de pouvoir analyser les données, en prenant en compte les aspects suivants :

- Dans les pays avec une quantité plus réduite de MFR (Maroc, Bénin et Cameroun), les jeunes enquêté-e-s représentent environ 10 % du total des jeunes formé-e-s ;
- Dans les pays avec une quantité plus importante de MFR (Madagascar et Mali), les pourcentages sont plus réduits (de 2 à 5 %), mais la quantité d'enquêtes réalisées a été plus importante (382 et 250), ce qui a permis de disposer de données suffisamment nombreuses afin de pouvoir les analyser. Ce constat est toutefois à relativiser dans le cas du Mali, où 91 % des jeunes formé-e-s le sont en formation continue.

De façon globale, la diversité des jeunes formé-e-s selon les différents critères définis est globalement satisfaisante pour disposer de données significatives. À part pour le cas du Maroc et du Mali (en lien avec la sélection des MFR), des jeunes de l'ensemble des catégories des MFR identifiées initialement ont pu être enquêté-e-s.

Le tableau suivant montre la répartition des enquêtes entre garçons et filles et entre formation initiale et formation continue, exprimée en pourcentage par rapport au total des jeunes formé-e-s enquêté-e-s :

		Bénin	Cameroun	Madagascar	Mali	Maroc	Total
Formation Initiale	Garçons	52	60,4	39,8	0	89,7	45
	Filles	13,3	39,6	27,7	0	10,3	19
	Total	65,3	100	67,4	0	100	64
Formation Continue	Garçons	6	N/A	16	50	N/A	16
	Filles	28,6	N/A	16,5	50	N/A	20
	Total	34,6	N/A	32,5	100	N/A	36
Global	Garçon	58	60,4	55,8	50	89,7	61
	Fille	42	39,6	44,2	50	10,3	39
	Total	100	100	100	100	100	100

Tableau 4 : Répartition des enquêtes entre garçons et filles et formation initiale et formation continue

Le tableau montre que globalement, 64 % des jeunes enquêté-e-s ont suivi des formations initiales longues et que 36 % ont suivi des formations courtes/continues. Cette différence s'explique par plusieurs facteurs :

- Dans 2 des 5 pays, les MFR ne réalisent pas de formations courtes, ou de façon très ponctuelle (Maroc et Cameroun) ;
- À Madagascar, 2/3 des enquêté-e-s sont des jeunes en formation initiale alors qu'ils-elles ne représentent que 41 % des jeunes formé-e-s dans les 8 MFR. L'Union nationale a fait ce choix car elle a considéré que la formation initiale est la priorité des MFR et que c'est cette dernière qui impacte le plus les jeunes (et où les liens tissés avec eux et avec elles sont les plus forts).

Au final, ce ne sont que dans deux pays (Bénin et Madagascar) que des analyses ont pu être faites sur les effets et impacts différenciés des formations initiales et continues sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux-ales.

Le tableau précédent montre par ailleurs que 61 % des enquêté-e-s sont de jeunes hommes et 39 % de jeunes femmes. La différence s'explique par le fait que dans 3 pays sur 5, la quantité de jeunes hommes formés est supérieure. Dans le cas du Mali, où le nombre de jeunes femmes formées est plus élevé, il était plus simple de mobiliser des femmes, mais l'échantillon a volontairement conservé une proportion de 50 % d'hommes. Au Bénin, le nombre de femmes en formation continue est 3 fois plus important, mais il nous a aussi semblé utile de conserver un équilibre dans l'échantillon (avec des thématiques de formation différentes également). Dans le cas du Maroc, la quantité de jeunes filles est très réduite (10,3 %) mais est à l'image de la quantité réduite de personnes de sexe féminin formées. De façon générale, les données recueillies ont permis dans tous les pays d'analyser les impacts différenciés des formations sur les jeunes hommes et les jeunes femmes.

De façon générale, la plupart des analyses se sont faites de façon désagrégée par type de formation et par sexe des jeunes formé-e-s, de façon que les différences de pourcentage dans les différentes catégories n'influencent pas les analyses globales.

Le tableau suivant présente la répartition des jeunes formé-e-s en fonction de leur ancienneté.

		Bénin	Cameroun	Madagascar	Mali	Maroc
Jeunes qui ont fini leur formation entre 2014 et 2017 (plus de 3 ans)	Garçons	64 %	75 %	50 %	46 %	51 %
	Filles	14 %	75 %	46 %	38 %	45 %
	Total	43 %	75 %	48 %	42 %	51 %
Jeunes qui ont fini leur formation entre 2018-2019 (entre 1 an et 3 ans)	Garçons	28 %	25 %	50 %	54 %	48,5 %
	Filles	81 %	25 %	54 %	58 %	55 %
	Total	50 %	25 %	52 %	56 %	49 %
Jeunes qui ont fini leur formation en 2020 (moins de 1 an)	Garçons	8 %	0 %	0 %	0 %	1 %
	Filles	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Total	7 %	0 %	0 %	0 %	0,5 %

Tableau 5 : Répartition des jeunes formé-e-s en fonction de leur ancienneté

Le tableau montre une répartition globalement équilibrée des jeunes en fonction de la durée depuis laquelle ils-elles ont fini la formation, à part pour le Cameroun où l'on peut observer une proportion plus importante de jeunes formé-e-s il y a plus de 3 ans (75 %).

Si l'échantillonnage des jeunes, sur la base de ces différentes données, semble globalement satisfaisant, de même que la procédure utilisée, il convient tout de même d'alerter sur les risques de biais dérivés de la manière dont les jeunes enquêté-e-s ont été sélectionné-e-s. Cela s'explique notamment pour des raisons très pratiques, liées à la facilité et à la disponibilité des jeunes qui ont été contacté-e-s pour répondre aux enquêtes. Ainsi :

- Cela a pu induire dans certains cas à une surreprésentation des jeunes restant dans le territoire face à ceux et celles qui sont parti-e-s de celui-ci (et qui ne répondaient donc pas aux sollicitations ou n'étaient pas joignables). Cela peut être significatif dans des pays/territoires où l'émigration est importante (par exemple, à Beni Bataou au Maroc) ;
- Les bases de données sur les jeunes formé-e-s ne sont pas toujours disponibles dans les MFR (ou alors pas pour toutes les années, comme au Mali), ce qui rend difficile l'échantillonnage en soi, mais aussi l'analyse de la pertinence et représentativité de celui-ci ;

- Des jeunes travaillant dans d'autres secteurs que ceux liés à la formation, de jeunes filles mariées n'exerçant plus d'activité professionnelle, etc., étaient parfois moins disponibles/disposé-e-s à participer aux enquêtes ;
- Des jeunes qui n'habitent plus aux adresses indiquées n'ont pu être contacté-e-s et ont été remplacé-e-s par des enquêtes sur d'autres jeunes vivant dans les mêmes villages (Madagascar) ;
- Il y a parfois eu une tendance à donner la priorité aux jeunes les plus proches du centre de formation (facilité pratique pour la réalisation des enquêtes).

Il faut noter que la partie initiale de l'enquête (information préliminaire) a permis de vérifier la pertinence de l'échantillonnage, les biais éventuels mais aussi la cohérence des informations. Par exemple, l'analyse de l'âge a permis d'analyser la cohérence entre l'âge des jeunes au moment de commencer la formation, l'année de formation et l'âge actuel des jeunes qui allaient être enquêté-e-s.

Le recueil de l'information : réalisation des enquêtes (novembre 2020-janvier 2021)

Les modalités pratiques de la réalisation de ces enquêtes quantitatives ont été définies lors de la phase préparatoire. À ce moment-là, différentes possibilités et points de vue ont été exprimés sur les personnes qui devraient réaliser ces enquêtes : les jeunes en formation, des moniteur-riche-s, des stagiaires d'universités ou écoles locales, avec à chaque fois des avantages et des inconvénients (capacité, impartialité, coût, etc.). La modalité de recueil de ces données n'a finalement pas été uniformisée. Chaque pays a pu déterminer la modalité qui lui semblait la plus pertinente.

Dans la pratique, **dans la plupart des cas, les enquêtes ont été menées par le personnel des MFR concernées (directeur-riche-s, moniteur-riche-s, etc.) avec des résultats globalement satisfaisants.** Il n'y a qu'au Mali que des enquêtes ont commencé à être menées par des jeunes dans 3 MFR. Néanmoins, cela s'est vite révélé trop compliqué du fait de leur bas niveau éducatif (la plupart ont un niveau de fin de primaire). Finalement, deux moniteurs ont été mobilisés par MFR pour réaliser les enquêtes.

La quantité de jeunes enquêté-e-s par MFR (environ 50) a été jugée satisfaisante et raisonnable pour les MFR où il y avait deux ou trois personnes pouvant s'engager dans la réalisation des enquêtes. Cependant, dans certaines MFR disposant de moins de moyens et de personnel (parfois avec seulement le-la directeur-riche comme salarié-e à temps plein), réaliser les 50 enquêtes a signifié une charge de travail très élevée.

L'application des guides d'enquêtes a été globalement satisfaisante même si elle n'a pas été exempte de difficultés : le guide a parfois été jugé par les enquêteur-riche-s comme étant assez long, avec certaines parties un peu répétitives ; des interprétations diverses de certaines questions ont parfois été faites, dues à la complexité de certaines questions ou dues à la difficulté d'obtenir des réponses (estimation de revenus agricoles d'exploitations agricoles diversifiées, etc.) ; il y a eu certains décalages entre le questionnaire « type » et les réalités des différents pays³ ; il y a parfois eu un manque de méticulosité et/ou de précisions suffisantes pour le renseignement des questions qualitatives, etc.

Si des aspects du guide d'enquête sont sans aucun doute perfectibles, il convient aussi de noter qu'à cause des restrictions liées à la crise sanitaire de la COVID-19, tou-te-s les enquêteurs et enquêtrices n'ont pas toujours pu être formé-e-s directement (tou-te-s n'ont pas pu participer aux ateliers collectifs d'induction au démarrage de l'étude, et/ou le-la référent-e de l'étude au niveau de l'Union n'a pas pu se rendre dans la MFR). Par ailleurs, ces espaces de formation n'ont généralement pas pu s'accompagner d'exercices d'application pratiques qui auraient permis d'identifier et de résoudre certaines difficultés au démarrage des enquêtes et non a posteriori.

Le traitement des informations recueillies (décembre 2020-avril 2021)

Les modalités de traitement des informations ont été définies dans l'étape de préparation et d'organisation du processus. Les principales activités réalisées ont été les suivantes :

³ Par exemple au Mali, pour la question « être logé-e chez les parents », les jeunes ont pu mettre « oui » ou « non » pour une même réalité : ils-elles ont leur maison séparée à partir du moment où ils-elles ont une famille, mais ils-elles restent dans la concession du père. Les repas se passent souvent ensemble, les tâches sont partagées et le-la jeune ne s'installe pas à part tout-e seul-e en coupant les ponts avec la famille patriarcale.

- L'équipe COTA a élaboré une proposition de base de données (sur Excel) pour la saisie et tabulation des enquêtes. Le fichier Excel a été présenté aux référent-e-s pays de l'étude par des sessions de travail bilatérales en visio et un document d'orientations méthodologiques leur a été remis en complément ;
- La saisie des données a été réalisée directement au niveau des MFR ou des unions nationales de MFR avec un appui technique à distance par l'équipe COTA en réponse à des questions qui se posaient ou en appui pour résoudre des difficultés rencontrées ;
- Une révision finale de l'ensemble des fichiers Excel avec les données par MFR a été réalisée pour identifier des erreurs éventuelles dans la saisie et/ou dans les formules de calcul automatisées, pour vérifier la cohérence des données, etc. ;
- Les données recueillies par MFR ont ensuite été compilées au niveau national, par catégorie de MFR, par l'équipe COTA.

De façon générale, cette phase a, elle aussi, pris nettement plus de temps que prévu initialement, pour tabuler les informations des enquêtes, corriger les erreurs, vérifier la fiabilité des données, identifier des informations manquantes et demander des compléments d'information, relever et corriger des incohérences entre les données. Elle a aussi requis une connaissance minimale d'Excel et surtout une grande rigueur au moment de remplir les données pour éviter les erreurs. Plusieurs va-et-vient entre les référent-e-s pour l'étude au niveau des unions et les MFR ont dû être réalisés pour arriver à des bases de données satisfaisantes. Elle s'est révélée un peu plus fastidieuse dans les cas où les unions nationales se sont appuyées sur un prestataire externe qui connaissait peu les MFR et qui a dû être encadré par les référent-e-s MFR.

De façon plus spécifique :

- L'utilisation du fichier Excel dans le cadre de l'étude a permis d'identifier et corriger quelques erreurs qu'il y avait dans les calculs automatisés et donc de disposer d'un fichier globalement validé et qui fonctionne.

Sur le remplissage de données quantitatives :

- Un ensemble de recommandations très ponctuelles qui doivent être observées afin que les tableaux Excel soient remplis de façon correcte ont été transmises aux référent-e-s MFR au démarrage de ce travail de traitement, mais aussi de façon progressive au fur et à mesure que des erreurs/problèmes ont été identifiés. Les données ont été recompilées dans un document de consignes pour le traitement des informations recueillies ;
- Les informations plus qualitatives n'ont pas toujours été renseignées de façon systématique, ou alors uniquement de façon trop résumée (en généralisant les informations recueillies sur quelques réponses types), ce qui a parfois impacté la richesse des informations recueillies, et par conséquent a impacté aussi les possibilités d'interprétations et de compréhension fine de certaines données quantitatives reçues.

L'analyse et l'interprétation des données recueillies

Dans le fichier de traitement de données, des onglets additionnels ont été élaborés pour faciliter le traitement et l'analyse des informations recueillies directement au niveau des MFR :

- Des tableaux de sorties avec des données statistiques descriptives (pourcentages et/ou moyennes) ont été créés, qui se remplissent automatiquement ;
- Des graphiques qui se réalisent aussi automatiquement ont été créés à partir des tableaux de sorties ;
- Des espaces pour écrire directement des éléments d'analyse et d'interprétations des données ont été prévus.

Après plusieurs corrections d'erreurs dans les formules Excel, le remplissage des tableaux de sortie a fonctionné de façon très satisfaisante et a permis de disposer de données relativement faciles à lire pour chacune des questions posées (amenant à des réponses quantitatives). Par contre, et malgré des corrections réalisées en cours d'étude, la lecture et interprétation des graphiques est restée souvent complexe et difficile. Étant générés de façon standardisée, les graphiques ne sont pas tous pertinents, intéressants à analyser et/ou faciles à interpréter. Dans certains cas, il était **plus simple et opérationnel d'analyser directement les tableaux avec les données que de reprendre les graphiques**, qui par conséquent étaient superflus. **Malgré ces difficultés**, nous considérons qu'il est **utile d'avoir des graphiques générés automatiquement pour éviter d'avoir à les refaire, et cela a permis malgré tout de visualiser certaines informations**. Néanmoins, l'idéal est d'être capable de les supprimer ou de les adapter en fonction des échantillons de jeunes et les informations que l'on souhaite visualiser.

Au final, la principale difficulté dans cette phase a été la capacité des MFR à analyser et interpréter les données recueillies. Les espaces prévus pour l'analyse et l'interprétation n'ont été que partiellement remplis, de façon très succincte ou n'ont parfois pas été remplis. Il faut rappeler que dans certains cas, la digitalisation a été faite ou finalisée au niveau des référent-e-s pays et les directeur-ric-e-s/moniteur-ric-e-s des MFR n'ont pas vraiment parcouru ces fichiers Excel, et ne sont de toute façon pas en capacité de les interpréter. Cet aspect est pourtant en enjeu central pour l'appropriation par les MFR de la réalisation de ce genre d'étude, afin qu'elles puissent en tirer des analyses utiles pour leur propre réflexion sur l'amélioration de leurs stratégies. Cela renvoie à un **besoin spécifique de renforcement des capacités d'analyse et d'interprétations de ce type de données au niveau du personnel** des MFR, mais aussi parfois des unions pour organiser des restitutions.

2.4. PHASE QUALITATIVE D'ETUDES DE CAS DE MFR

La phase qualitative s'est déroulée après la mise en route de la phase quantitative et en prenant en compte les restrictions sanitaires dans les différents pays. Les éléments marquants du déroulement de cette phase qualitative sont les suivants :

- Dû aux restrictions de déplacement international, dans 4 des 5 pays, les missions de terrain ont été menées uniquement par les consultant-e-s nationaux-ales (au lieu de deux initialement prévus). Le seul pays dans lequel le consultant international a participé au travail de terrain a été le Maroc. Cependant, les consultant-e-s internationaux-ales ont appuyé les consultant-e-s nationaux-ales dans la réalisation des phases de terrain dans l'ensemble des pays : choix des MFR, préparation des guides d'entretiens, échanges/suivi de la phase de terrain, élaboration de canevas pour le rendu de l'information, révision des rapports de visite, etc. (L'ensemble des documents utilisés : guides d'entretiens, canevas, se trouvent en annexe.) ;
- Un total de 13 MFR a fait l'objet d'études de cas dans les cinq pays. Elles sont représentatives de la diversité des catégories de MFR existant, à quelques exceptions près (Une catégorie de MFR au Maroc, constituée d'une seule MFR, et une catégorie au Mali, où il n'était pas possible de se rendre pour des raisons de sécurité, n'ont pas fait l'objet d'études de cas. Au Cameroun, il n'y avait que deux catégories de MFR qui ont toutes les deux fait l'objet d'études de cas) ;

Pays	Bénin	Cameroun	Madagascar	Mali	Maroc	Total
MFR visitées (catégories)	Kétou (1) Lalo (2) Sam (3)	Endoum (1) Bafia(2)	Bealampona (1) Sahambavy (2) Mandoto (3)	Kifoso, Loulouni (1) Sagabala (2)	Chtouka (1) Béni Bataou (2)	13

Tableau 6 : MFR ayant fait l'objet d'études de cas lors de la phase qualitative

- Vu le retard pris dans la phase quantitative, la phase qualitative s'est faite avant que le traitement et l'analyse des données des enquêtes quantitatives ne soient terminés. L'option a été prise de la réaliser dans des MFR ayant fait l'objet d'enquêtes quantitatives afin de pouvoir croiser les informations recueillies et aussi disposer de plus d'éléments qui permettent d'interpréter les données quantitatives ;
- Des entretiens ont pu être réalisés dans les MFR avec les différents acteur-ric-e-s concerné-e-s et en abordant avec eux-elles les différents axes d'analyse proposés :
 - Avec les acteur-ric-e-s en lien avec la mise en œuvre des formations (au niveau national, coordinateur-ric-e et formateur-ric-e-s des MFR, etc.), leur vision du changement (ToC) a été abordée. Ces échanges ont permis d'approfondir avec les représentants des unions et des MFR visitées leur vision des changements attendus et des chemins de changements pour y arriver : ce qu'est pour eux-elles une insertion réussie des jeunes formé-e-s, les facteurs qui la déterminent, les stratégies et activités mises en œuvre pour atteindre cette insertion réussie, etc. ;
 - Avec les jeunes filles et jeunes garçons formé-e-s, en recherchant le plus de représentativité possible des différents types de parcours socioprofessionnels sur la base des différentes catégories de jeunes formé-e-s. Ainsi, des histoires de vie ont pu être recueillies. Ces entretiens se sont faits en général en groupe (5 à

10 jeunes) et de façon séparée entre jeunes garçons et jeunes filles. Des entretiens individuels ont aussi parfois eu lieu. Des fiches « portrait » illustrant le parcours d'insertion de ces jeunes ont été produites et ont été compilées dans un recueil de récits ;

- Avec les autres acteur-riche-s dans les territoires : familles des jeunes concerné-e-s, entreprises/maîtres de stage, organisation de jeunes/de producteur-riche-s, autres centres de formation, et collectivités locales/délégation locale d'institutions publiques concernées. Les entretiens avec ces acteur-riche-s ont porté sur les principales caractéristiques des territoires, leur point de vue sur les principaux enjeux pour l'insertion des jeunes et leur vision sur les effets et impacts des MFR sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes (voir les guides d'entretien en annexe).

Un total de 347 personnes a été rencontré et a fait l'objet d'entretiens (individuels ou groupaux), soit en moyenne 25 personnes par MFR, représentant ainsi la diversité des acteur-riche-s en lien avec les MFR.

Une synthèse des personnes rencontrées est présentée dans le tableau suivant :

	Bénin	Cameroun	Madagascar	Mali	Maroc	Total
Membres du CA des MFR	Kétou : 3	Endoum : 1	Mandoto : 7	Kifosso : 4	Beni Bataou : 4	43
	Lalo : 5	Bafia : 1	Sahambavy : 4	Loulouni : 1	Chtouka : 5	
	Sam : 5		Bealampona : 1	Sagabala : 2		
Personnel des MFR (directeur-riche, enseignants, etc.)	Kétou : 5	Endoum : 7	Mandoto : 4	Kifosso : 2	Beni Bataou : 1	43
	Lalo : 2	Bafia : 2	Sahambavy : 7	Loulouni : 2	Chtouka : 4	
	Sam : 1		Bealampona : 4	Sagabala : 2		
Jeunes garçons formés	Kétou : 14	Endoum : 6	Mandoto : 9	Kifosso : 4	Beni Bataou : 5	77
	Lalo : 2	Bafia : 0 (+1 entretien téléphonique)	Sahambavy : 4	Loulouni : 5	Chtouka : 5	
	Sam : 7		Bealampona : 8	Sagabala : 7		
Jeunes filles formées	Kétou : 3	Endoum : 5	Mandoto : 4	Kifosso : 29	Beni Bataou : 1	104
	Lalo : 6	Bafia : 0 (+2 entretiens téléphoniques)	Sahambavy : 14	Loulouni : 14	Chtouka : 2	
	Sam : 3		Bealampona : 4	Sagabala : 17		
Parents et/ou autres acteur-riche-s dans les territoires en lien avec les MFR	Kétou : 7	Endoum : 4	Mandoto : 12	Kifosso : 3	Beni Bataou : 1	80
	Lalo : 3	Bafia : 0	Sahambavy : 21	Loulouni : 4	Chtouka : 4	
	Sam : 6		Bealampona : 9	Sagabala : 6		

Tableau 7 : Synthèse des entretiens réalisés lors de la phase qualitative

Globalement, les visites se sont déroulées de façon satisfaisante, bien que les missions de terrain n'aient duré que deux jours environ par MFR. Ces missions ont permis de rencontrer des jeunes qui ont suivi les différents types de formation, ainsi qu'une diversité d'acteur-riche-s en lien avec les MFR. Toutefois, il n'a parfois pas été facile de mobiliser les jeunes pour la réalisation d'entretiens car ils-elles devaient généralement se déplacer au centre MFR. Dans le cas du Mali, la consultante s'est rendue dans des villages des jeunes pour les rencontrer.

La seule exception au constat ci-dessus concerne la MFR située à Bafia au Cameroun. Le directeur actuel de la MFR a manqué de temps pour préparer la mission et les jeunes n'étaient ainsi pas au rendez-vous, les acteur-riche-s du territoire non plus. Une deuxième mission a été organisée pour pouvoir rencontrer les jeunes et acteur-riche-s concerné-e-s mais lors de la deuxième tentative, il n'a pas non plus été possible de rencontrer plus de personnes. Cette situation s'explique par le

fait que la MFR n'a pas eu beaucoup d'activités ces dernières années, et il a donc été difficile de motiver les jeunes à se déplacer pour venir au centre pour des enquêtes. Pour pallier ce manque d'entretiens avec des jeunes à Bafia, neuf enquêtes ont été sélectionnées dans le fichier Excel de la phase quantitative (sur la base de parcours divers qui semblaient intéressants à approfondir, réussites et échecs confondus) pour réaliser des entretiens téléphoniques a posteriori. Mais sur les neuf jeunes sélectionné-e-s, seuls trois entretiens ont pu être finalement menés (1 homme et 2 femmes). Deux numéros étaient erronés ou manquants et quatre jeunes n'ont jamais répondu.

2.5. PHASE D'ANALYSE DES INFORMATIONS, ÉLABORATION DES RAPPORTS ET DES DIVERS PRODUITS FINAUX

L'analyse des informations s'est faite en deux étapes principales :

- **Analyse par pays en intégrant les informations quantitatives et qualitatives** recueillies en prenant en compte les 4 axes. Ces analyses ont combiné l'analyse de tendances globales, de données moyennes nationales avec la prise en compte et l'interprétation des différences observées (entre MFR, entre types de formations, entre jeunes hommes et jeunes femmes, etc.) ;
- **Analyse globale transversale entre les cinq pays**, pour chacun des axes de l'étude, en s'appuyant sur les questions qui avaient été posées et validées dans la phase initiale de l'étude. La même logique a été suivie, c'est-à-dire de mettre en évidence les points communs, les tendances similaires entre les pays ainsi que les principales différences, les spécificités et leurs causes.

Comme produit de cette analyse, **des rapports par pays ont d'abord été élaborés, qui ont permis d'approfondir l'analyse de la situation dans chacun de ces pays**. L'objectif de ces rapports pays est de servir de supports aux unions nationales pour réaliser des actions de plaidoyer, et de servir aussi pour leurs réflexions internes sur l'amélioration de leurs stratégies de travail. Des versions provisoires leur ont d'abord été soumises et leurs apports (réalisés soit par écrit soit à travers des sessions en visioconférence) ont été incorporés dans les versions finales de ces documents.

Ensuite, **le rapport global a été élaboré, comme une analyse et synthèse transversale des 5 rapports pays**. Une version provisoire a été remise au comité de pilotage. De même, une présentation des principaux résultats obtenus a été réalisée lors d'une réunion du comité pilotage fin juin 2021. Les commentaires oraux et écrits réalisés ont ensuite été incorporés dans la version finale du document, et une synthèse du rapport a été produite.

En complément de ces rapports pays et du rapport transversal, un recueil compilant des récits de vie des jeunes formés-e-s dans les MFR des cinq pays assortis d'illustrations a été réalisé pour illustrer leurs parcours d'insertion.

2.6. L'ÉQUIPE EN CHARGE DE L'ÉTUDE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

L'équipe en charge de cette étude était composée de sept personnes : deux consultant-e-s internationaux-ales (Laurent DIETSCH et Danièle SEXTON) et cinq consultant-e-s nationaux-ales (un par pays : Bintou NIMAGA (Mali), Olga RASOALANDINIRINA (Madagascar), Khadija BOURARACH (Maroc), Paul ONIBON (Bénin), Hubert BESSI ABOGANINA (Cameroun)).

La coordination, la communication et le suivi global de la mission ont été assurés par le chef de mission : réunion initiale en visioconférence ; échanges surtout par e-mail lors de la phase préparatoire pour le démarrage de la mission ; partage en ligne des documents de travail (comptes rendus d'entretiens, analyses, synthèses, rapports, etc.) et des ressources bibliographiques – sur une plateforme partagée type Google Drive ou Dropbox – pour que tou-te-s aient accès en permanence au même niveau d'informations ; utilisation de ces mêmes outils pour la réalisation d'apports et commentaires aux différents documents, notamment pour les produits finaux de l'étude d'impact.

La répartition des rôles et responsabilités entre les deux consultant-e-s internationaux-ales a été double : assignations de responsabilités par pays sur l'ensemble des 4 axes d'analyse et pour les 2 phases de l'étude (quantitative et qualitative) et assignations des axes d'analyse pour les analyses globales et transversales :

- Laurent Dietsch a été responsable de l'étude à Madagascar et au Maroc ainsi que des axes d'analyse 1 et 2 (théories du changement et stratégies mises en œuvre par les MFR, et effets et impacts sur les parcours d'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux-ales) ;
- Danièle Sexton a été responsable de l'étude au Bénin, au Mali et au Cameroun ainsi que des axes d'analyse 3 et 4 (effets et impacts sur les territoires et sur la réduction des inégalités de genre).

Les consultant-e-s nationaux-ales ont surtout été mobilisés dans la phase d'étude qualitative pour la réalisation des missions de terrains, consacrées aux études de cas des MFR. Ces missions se sont donc faites en binôme sous deux modalités différentes :

- Dans 4 pays, un recueil d'informations a été réalisé uniquement par le-la consultant-e national-e. **Les restrictions de déplacement international n'ont pas permis aux consultant-e-s internationaux-ales de se déplacer dans 2 des 3 pays initialement prévus, pour participer directement aux visites et entretiens sur le terrain.** Cependant, **un travail efficace en binôme a pu être mis en place dans chacun de ces pays** avec l'appui/orientation à distance du-de la consultant-e international-e en charge du suivi pays et avec une co-analyse des informations recueillies dans les 4 pays ;
- Au Maroc, réalisation d'une mission de terrain conjointe avec la présence des deux consultant-e-s (recueil des informations et analyse partagés pendant la mission terrain).

Cette organisation et répartition des responsabilités a donc été globalement satisfaisante. Toutefois, le budget global disponible pour l'étude n'a pas permis de mobiliser les consultant-e-s nationaux-ales en appui à la phase quantitative de l'étude, ce qui aurait pu faciliter certaines étapes, notamment la formation des enquêteur-riche-s, et le traitement et l'analyse des informations recueillies au niveau des MFR.

3. PRESENTATION DES MFR, DES TERRITOIRES D'INCIDENCE ET DES JEUNES FORME-E-S

3.1. PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES MFR

Dans les cinq pays de l'étude, **70 MFR sont actives actuellement**, fruit d'un parcours de **plus de 30 ans pour les plus anciennes** (1991), et de **quelques années pour les plus récentes** (2018). Les unions ou fédérations qui les regroupent se sont structurées dans les années 2000 pour le Maroc et Madagascar, en 2006 pour le Bénin, et en 2011 pour le Mali et le Cameroun. L'offre de formation des MFR est variable, en termes de durée, public visé, thématiques proposées et de rythme, mais elles se basent toujours sur **des formations avec divers formes et rythmes d'alternance**. Les thématiques diffèrent suivant les **enjeux locaux** et nationaux, les **dynamiques des territoires**, et évoluent au cours du temps en fonction de la **demande des jeunes et des familles**, et comme on le verra, en fonction également **des partenariats**. Le tableau ci-dessous récapitule cette offre.

Pays	Nb de MFR (2020)	Types de formation proposées actuellement	alternance	Thématiques actuelles/récentes	Formation diplômante
Bénin (1 ^{er} MFR en 1991) Union des MFR créée en 2006	5	Formation initiale de 2 ans Formations continues de 2 à 5 mois	3 jours de théorie en centre / 28 jours dans l'exploitation familiale (3 jours par mois) 1 semaine en centre avec internat / 1 semaine de stage chez un référent (ou dans la MFR)	2 MFR : formation initiale (uniquement) agriculteur polyvalent 3 MFR : formations initiales agriculteur polyvalent + formations continues : apiculture moderne, maraîchage, transformation agroalimentaire, savons...	Non , attestation de la MFR (co-signée par la mairie)
Cameroun (1 ^{er} MFR en 1998) Fédération des MFR créée en 2011	12	Formations initiales de 2 ans Formations continues de 2 à 5 mois pour un public d'adultes plus âgés	1 semaine en centre avec internat / 3 semaines de stage chez des référents ou dans l'exploitation familiale	7 MFR : exploitant-e agropastoral-e (+ modules sur transformation, couture...) 1 MFR : métiers du bois 1 MFR : électricité	Oui , certificat d'études professionnelles pour la plupart des formations
Madagascar (1 ^{er} MFR en 2001) Union des MFR créée en 2000	31 + 1 centre Technicien Animateur Rural	Formation initiale de 2-3 ans (année préparatoire parfois ainsi qu'année post-installation) Formations continues de 3-6 mois	1 à 2 semaines en centre avec internat / 2 à 3 semaines de stage en milieu professionnel Idem ou via apprentissage chez un tuteur	Système agriculture élevage, élaboration projet professionnel Système rizicole intensif, aviculture, élevage porcin, apiculture, cultures maraîchères	Non , mais en cours de validation
Mali (1 ^{er} MFR en 1996) Union des MFR créée en 2011	33 (11 en zone rouge dont 9 qui ont très peu d'activité et 2 qui ont suspendu leurs actions) =22	Formation initiale de 2 ans Formations continues de 2 à 5 mois	2 semaines en centre avec internat / 2 semaines de stage dans l'exploitation familiale Formation théorique et pratique donnée dans les villages des jeunes formé-e-s	10 MFR : formations initiales exploitant agropastoral 1 MFR en zone urbaine : coupe et couture 22 MFR : formations courtes embouche (surtout), maraîchage, riz, aviculture, commerce de céréales...	Oui , certificat de qualification professionnelle en couture Attestation de la MFR pour les autres formations
Maroc (1 ^{er} MFR en 2000) Union des MFR créée en 2002	9	Formations initiales : « spécialisation » d'1 an et/ou « Qualification » de 2 ans (parfois remise à niveau préalable d'un an)	1 semaine en centre avec internat / 3 semaines de stage dans des entreprises agricoles	Élevage/arboriculture/maraîchage	Oui , certification professionnelle

Tableau 8 : Tableau descriptif des principales caractéristiques des MFR dans les cinq pays

Deux pays (Maroc et Cameroun⁴) ne proposent que des **formations initiales longues**, et les trois autres pays développent également des **formations continues plus courtes**, qui sont d'ailleurs en croissance en nombre et diversité. Ceci répond à la **demande et la diversité des publics**, mais est influencé également par les **partenariats et/ou les relations avec l'État qu'elles ont établies**.

Ces partenariats qui permettent de contribuer au financement du fonctionnement des MFR et/ou à l'accompagnement des projets des jeunes à l'insertion portent surtout sur les formations courtes, dont la durée correspond mieux à celle des projets et ont donc fortement influencé la croissance de ce type de formations au Mali, au Bénin et Madagascar.

- **Le Maroc** est le seul pays parmi les cinq étudiés où le mouvement des MFR a une **reconnaissance globale officielle** par l'État (et cela pratiquement dès le démarrage) dans le cadre de la loi de formation par l'apprentissage. Cette reconnaissance fixe un cadre qui définit que les MFR ne peuvent proposer **que des formations initiales** (spécialisation et qualification). Elle fixe aussi des critères pour les lieux de stages (dans des entreprises agricoles qui ont obligatoirement de la main-d'œuvre salariée), et détermine la nécessité de respecter un référentiel technique orienté plus sur des activités agricoles ou d'élevage spécifiques que sur les systèmes de production polyvalents. Cette reconnaissance permet ainsi un soutien structurant même si elle oriente l'offre ;
- **Au Cameroun, au Mali et à Madagascar**, les unions/fédérations des MFR ont tissé des relations avec divers ministères et structures de l'État pour faire reconnaître les MFR dans le cadre des politiques de développement agricole/rural et/ou de formation/insertion socioprofessionnelle des jeunes. Elles n'ont cependant pas une reconnaissance officielle globale pour l'ensemble des MFR du pays, sinon **des accords pluriannuels dans le cadre de programmes**, et seules **certaines MFR sont agréées** et bénéficient de ces partenariats.
 - **Au Cameroun**, une convention a été établie jusqu'en 2022 avec le **programme AFOP** (Appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle au Cameroun) qui appuie la restructuration de l'offre de formation professionnelle (financement AFD) dans le pays. Quatre MFR sont agréées sur douze et peuvent bénéficier d'un financement pour les salaires des moniteur-riche-s, un renforcement de leurs compétences et du projet d'établissement. Un référentiel est précisé et les technicien-ne-s d'AFOP supervisent les sélections des jeunes et évaluations. Le programme AFOP facilite des appuis à l'insertion pour une partie des jeunes formé-e-s dans ces MFR ;
 - **Au Mali** : une convention est signée jusqu'en 2022 avec le **programme FIER, Formation professionnelle, insertion et appui à l'entrepreneuriat des jeunes ruraux-ales au Mali** (financement FIDA) qui appuie l'insertion des jeunes ruraux-ales, avec 15 MFR agréées sur les 22 actives⁵. Une bonne partie de ces nouvelles MFR s'est d'ailleurs créée dans le cadre du déploiement du programme FIER. La convention permet de financer le personnel de ces MFR mais comme on le verra ultérieurement, la coordination est souvent faible sur le terrain et le programme FIER ne soutient que très peu l'insertion des jeunes formé-e-s dans ces MFR ;
 - **À Madagascar** : une convention pluriannuelle est établie avec le programme **FORMAPROD, programme de formation professionnelle et d'amélioration de la productivité agricole** (financement FIDA) pour 14 MFR sur 31 actives. D'autres conventions avaient été signées les années précédentes au niveau régional. Cette convention apporte des financements pour équiper les centres, payer les salaires des moniteurs et soutenir les projets d'insertion des jeunes. La coordination est forte avec les MFR. Un processus est en cours au niveau national pour une reconnaissance plus importante des MFR et la certification des formations, ce qui peut laisser espérer, peut-être, un partenariat encore plus structurant à l'avenir.
- **Au Bénin**, malgré les relations avec les structures du ministère et la cohérence de l'action des MFR avec les priorités des politiques de développement et d'insertion, il n'y a **ni reconnaissance officielle globale des MFR ni convention au niveau national**. L'ancrage est plus au niveau local avec les collectivités territoriales et divers partenaires.

Au niveau organisationnel, toutes les MFR sont des associations locales avec un conseil d'administration qui cherche à réunir des représentant-e-s des familles, et des acteur-riche-s locaux du territoire et/ou des Organisations de Producteur-riche-s (OP). Dans les faits, **la réalité de cette vie associative diffère** suivant **l'histoire de la MFR** et de sa création,

⁴ D'après les informations recueillies, des formations courtes existent au Cameroun, mais pour un public d'adultes plus âgé-e-s.

⁵ Sur les 33 MFR au Mali, 11 se situent en zone rouge, où les problèmes sécuritaires sont très forts et limitent ou suspendent leurs actions. L'UNMFR, Union nationale des maisons familiales rurales au Mali, n'a d'ailleurs pas pu aller dans ces zones depuis 2018. Cette étude ne porte que sur les 22 autres MFR (formations courtes uniquement).

et de divers **éléments de contexte**. Gouvernance et vie associative font face à plus ou moins de difficultés, ce qui se répercute, comme on le verra, sur les dynamismes des MFR, leur résilience, et *in fine*, les parcours des jeunes :

- **Au Maroc** les premières MFR ont été créées en lien très forts **avec certaines coopératives**, dont les membres se sont impliqués dans la vie de la MFR et son CA, dans des territoires avec une agriculture assez dynamique. Actuellement, ces MFR ont encore une **vie associative riche**, avec l'implication de représentant-e-s du milieu agricole qui discutent des orientations. D'autres MFR ont été créées dans des territoires plus sinistrés, en lien avec des acteur-ric-e-s préoccupé-e-s par le décrochage des jeunes en échec scolaire. Les CA comportent des représentant-e-s de familles qui ne sont pas issus du monde agricole, ce qui limite aussi les débats et réflexions internes sur les enjeux agricoles. Dans ces territoires, les MFR ont moins ou pas de partenaires pour compléter la dotation de l'État, d'où moins de moyens humains et une capacité à animer la vie associative plus réduite pour des directeur-ric-e-s souvent très isolé-e-s ;
- **À Madagascar**, les MFR se sont créées à l'initiative **d'associations de familles** qui ont porté leur développement et qui sont aujourd'hui encore **très impliquées, mobilisées et actives**. Leur contribution va bien au-delà des frais de scolarité, avec des apports de vivres, de travail et des soutiens financiers ponctuels. L'appropriation de « **leur MFR** » est forte. La vie associative est donc souvent active et les membres du CA et des MFR se mobilisent en cas de problèmes de gouvernance ;
- **Au Bénin**, les MFR (appelées MAFAR, Maisons familiales rurales au Bénin) ont été, en général, portées au démarrage **par une association locale de développement** avec des leaders/personnes ressources du territoire, parfois des membres des OP (Organisations de producteur-ric-e-s), et des représentant-e-s des familles. Les dynamiques de la vie associative n'ont pas toujours résisté au temps, avec aussi parfois un éloignement de certain-e-s acteur-ric-e-s (par exemple à Sam, les représentant-e-s des OP de coton sont moins présent-e-s après la crise du secteur coton). Ce sont certaines personnes (président-e-s, membres fondateurs, directeur-ric-e-s) qui essaient de maintenir le dynamisme de la MFR et/ou dans certains cas de garantir leur survie du fait de manque de ressources humaines et des situations financières souvent difficiles ;
- **Au Cameroun**, les MFR (appelées EFR, Écoles familiales rurales) recourent des centres de formation variés qui se sont fédérés relativement récemment au sein de la FEMAFARC, Fédération des écoles et maisons familiales rurales du Cameroun (elle-même issue de la fusion de deux fédérations). Il y a sans doute une hétérogénéité de situation, mais pour les EFR visitées, il semble que leur création et développement ont souvent été portés **par un promoteur** qui a essayé de développer le centre et former une association pour avoir un cadre légal et mobiliser des financements, sans qu'il y ait eu une dynamique collective très forte (ou elle s'est perdue). Aujourd'hui, la gouvernance et vie associative semblent très limitées, pour au moins un des centres visités (Bafia) qui est pratiquement devenu inactif par manque de moyens ;
- **Au Mali**, pour les 22 MFR récentes, leur création s'est faite à partir de **l'initiative des communautés concernées** ayant exprimé le besoin de formation des jeunes et des adultes dans leur territoire, avec **l'accompagnement du programme FIER** dans le processus de création. La création de certaines MFR a pu être dynamisée parfois par la relation avec d'autres partenariats comme à Sagabala, avec l'ONG française GRDR (Migration, citoyenneté et développement). Localement, il semble que quelques personnes se soient mobilisées pour constituer un bureau mais la dynamique associative reste un défi, notamment au niveau d'une plus forte dynamique collective, et d'une gestion transparente.

Les critères de différenciation sont nombreux entre MFR dans un même pays, et entre pays. Toutefois, un critère central est celui de leurs **moyens/ressources** et leur **modèle financier** avec plus ou moins de partenariats structurants. Ceci va influencer leur offre et la qualité des formations et de l'accompagnement des jeunes.

Leurs niveaux de ressources sont liés à leur **degré de reconnaissance** au niveau national, à la **possibilité de tisser des partenariats** dans des régions **plus ou moins dynamiques ou sinistrées**, mais aussi à leur **capacité à mobiliser le milieu professionnel** (OP), les **familles**, et/ou les **acteur-ric-e-s du territoire** pour soutenir les MFR, ce qui est aussi le fruit de leur histoire et dynamisme associatif :

- **Le Maroc** est l'unique pays avec un **financement global structurel** et permanent **par l'État**, avec des allocations par jeune, qui ne sont pas suffisantes mais qui apportent une stabilité et un fonctionnement « a minima » (qui

correspond parfois à celui « maximum » pour les MFR des autres pays). Les MFR développent aussi des **partenariats pour disposer de moyens complémentaires** avec plus ou moins de succès, suivant le dynamisme des territoires. En particulier, des MFR ont des liens avec des coopératives dont elles reçoivent des **appuis financiers** qui peuvent couvrir jusqu'à 30 % des coûts de fonctionnement. C'est leur unique partenariat. Les **contributions des familles** sont payées dans les territoires non sinistrés ou ces familles ont la capacité d'apporter ces appuis. Par ailleurs, il existe divers **dispositifs d'État pour financer les projets auxquels des jeunes formé-e-s peuvent parfois recourir** ;

- À **Madagascar**, les modèles économiques sont variés suivant les situations. Dans le cas du partenariat pluriannuel avec FORMAPROD, les 14 MFR reçoivent un appui pour l'équipement de ces centres, leur fonctionnement et les projets des jeunes. Dans le nord du pays, un programme avec la GIZ (Agence de coopération allemande) apporte le même type de soutiens à 5 MFR. Pour les 12 MFR restantes, qui ne sont pas concernées par la couverture géographique des programmes cités, il n'y a pas d'appuis. À défaut, c'est alors la **mobilisation des familles** et le **développement d'activités économiques propres à la MFR** (AGR) qui permettent de maintenir ces MFR, même si difficilement. Bien que les coûts soient faibles, ceci n'est souvent pas suffisant pour permettre un fonctionnement correct ;
- Au **Bénin**, en absence de financement global ou de programme, c'est la **somme des divers partenariats ponctuels avec les projets, acteur-riche-s de la coopération** (projet PISCCA, projet de la fondation SEED, fédération française des MFR de Vendée), et le développement parfois **d'AGR** (Activités génératrices de revenus) propres à la MAFAR qui permettent de fonctionner « a minima » et de mobiliser des fonds pour les projets des jeunes (kits à l'installation). Les MAFAR qui proposent des formations initiales se retrouvent par contre trop souvent sans partenariats et fonctionnent au ralenti. Certaines MAFAR toutefois ont pu avoir des appuis financiers des OP à une certaine époque (cas de la MAFAR de Sam, qui recevait les premières années un appui des OP de coton à hauteur de 30 % de leur coût de fonctionnement, soutien qui s'est arrêté après 4 ou 5 ans, au moment de la baisse des prix du coton).

Ces exemples montrent les divers types de MFR et de modèles économiques existants, mais ils soulignent aussi la façon dont ces MFR, avec le soutien de leurs unions, **font des efforts importants pour mobiliser des partenariats et des contributions financières** pour poursuivre leurs actions dans leurs territoires.

3.2. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES TERRITOIRES D'INCIDENCE

Tous les territoires où sont implantées les MFR sont des **territoires ruraux** (mis à part une MFR plus urbaine au Mali à Mopti), même si certaines MFR comme Kétou au Bénin sont implantées au centre de petites villes rurales. Les pays concernés par cette étude ont des **niveaux de pauvreté importants ou très importants**, notamment en milieu rural, et dans certaines parties plus sinistrées de leur territoire national. Les Indices de Développement Humains (**IDH**) des cinq pays sont parmi les **20 % les plus bas** (rang 121/189 pour le Maroc, 153 pour le Cameroun, 158 pour le Bénin, 164 pour Madagascar, et 184 pour le Mali). À cela s'ajoutent les limites et contraintes **liées aux situations politiques** avec la propagation de la **violence liée au banditisme/terrorisme**, comme c'est le cas au Mali.

La taille de la **population rurale** de ces pays est souvent encore **très importante (plus de 40 %)**, même si les phénomènes d'exode rural ont fait grossir ces dernières décennies les principaux centres urbains des pays, et cela malgré un secteur industriel peu développé qui génère peu d'emplois ou des emplois très précaires. La **part de la population de moins de 30 ans peut atteindre des taux de 30 à 40 %** de la population totale, comme au Mali. Les territoires ruraux doivent donc « absorber » cette jeunesse pour ne pas aggraver l'exode rural, et doivent répondre aux besoins de la population en croissance.

Dans ces territoires ruraux, l'économie est généralement basée sur une **petite agriculture familiale** qui occupe souvent **80-90 % de la population et reste la première source d'auto-emploi**. Cette agriculture est peu équipée, peu mécanisée, et basée sur des systèmes agricoles avec de la polyculture-élevage pour l'autoconsommation et la vente (céréales, tubercules, légumineuses, cultures maraîchères, élevage ovin/caprin/bovin/avicole/piscicole). Le petit élevage joue le rôle d'épargne sur pied et de trésorerie, et le gros bétail accompagne la capitalisation des familles. Des **cultures de rente sont associées aux activités vivrières**, en grande partie pour le marché international (coton au Bénin et Mali, café et cacao au Cameroun, vanille, thé, riz, et maraîchage à Madagascar). Diverses initiatives existent de **diversification**, suivant les opportunités des

territoires avec par exemple la transformation artisanale de produits pour le marché local ou l'exportation (karité). **L'offre d'emplois reste ponctuelle** et est souvent **saisonnaire** pour la récolte du coton, les travaux dans la vanille, etc. Certains territoires ruraux du Maroc présentent par contre certaines particularités, avec une agriculture basée sur des exploitations familiales mais aussi **des entreprises agricoles de taille moyenne**, plus intensives et spécialisées sur certaines filières (par exemple la filière tomates pour l'export ou la culture de l'olivier). Ces entreprises **emploient des salarié-e-s** et sont une source d'emplois pour une forte proportion de la population (ouvrier-ère-s).

Les autres sources de revenus ponctuels et souvent irréguliers dans les territoires ruraux sont celles du secteur de la construction, du transport de marchandises et des personnes, de la petite restauration, etc. Pour faire face aux besoins, des stratégies de **migration saisonnière** sont parfois développées dans les territoires où les dynamiques économiques sont limitées, vers les grandes villes et vers les mines et sites d'orpaillage. Les activités de contrebande près des frontières et de banditisme sont d'autres sources de survie.

Suivant l'emplacement les territoires, l'économie est **plus ou moins dynamique**, avec **plus ou moins de perspectives pour les populations** et les jeunes notamment. Des différences marquées existent dans chaque pays.

- Certains **territoires sont plus isolés**, leur potentiel productif est plus faible du fait des conditions du milieu, ils sont peu intégrés au marché, et ont un potentiel plus limité pour les cultures de rente. Les acteur-ric-e-s sont souvent moins bien accompagnés et les services plus limités ;
- D'autres **territoires sont plus dynamiques**, avec moins de contraintes du milieu et des **filières plus structurées**. Ils sont parfois plus proches de **centres urbains qui dynamisent la demande** en produits locaux ;
- Un **point commun à de nombreux territoires** est cependant le **manque de gestion durable** des ressources, avec une pression accrue sur la terre, l'eau, les forêts et une **dégradation des sols** dans des contextes où les **conséquences du changement climatique** sont bien visibles.

3.3. ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'enjeu central de la formation professionnelle dans les divers pays étudiés est de former les jeunes pour qu'ils-elles puissent **s'insérer dans les économies locales**, et rester sur ces territoires **en créant leur propre emploi**. Dans le cas spécifique du Maroc, cet objectif est complété par le fait de former également des ouvrier-ère-s agricoles plus qualifié-e-s qui pourront **plus facilement trouver des emplois** dans les entreprises agricoles. Ce qui est recherché également, particulièrement dans les territoires sinistrés, c'est de lutter contre l'échec scolaire, et mieux préparer les jeunes pour qu'ils-elles aient des alternatives à l'émigration, même si cela est en dehors du secteur pour lequel ils-elles sont formé-e-s.

L'autre enjeu important est d'accompagner **l'intensification des systèmes agricoles et des activités sur ces territoires**, pour qu'ils-elles puissent répondre aux besoins croissants de la population tout **en assurant la gestion durable des ressources**. La formation professionnelle doit permettre aux jeunes d'être **les vecteur-ric-e-s d'innovations** technologiques, productives, stratégiques, organisationnelles pour impulser, accompagner une **intensification** et contribuer à **l'augmentation durable des niveaux de production et de productivité**. Ceci pour améliorer les niveaux de vie, apporter une certaine « modernisation » du secteur jugé trop traditionnel et rendre le territoire plus attractif.

Dans **les territoires dont la dynamique économique est très portée par une seule filière**, il est stratégique de renforcer des activités en amont ou en aval pour créer de la valeur ajoutée. Il apparaît aussi important **de diversifier les économies locales pour qu'elles ne soient pas trop dépendantes d'une même filière**, d'autant plus que les prix des produits concernés sont fluctuants et/ou que les effets négatifs sur l'environnement sont très importants.

3.4. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES JEUNES FORME-E-S (AU DEMARRAGE DE LA FORMATION)

L'analyse des données des enquêtes permet de dresser les principales caractéristiques des jeunes formé-e-s dans les MFR. On peut noter qu'il y a deux profils de jeunes suivant les types de formations, avec des spécificités par pays.

- **En formation initiale**, les jeunes au démarrage de la formation sont des jeunes de **21 ans** en moyenne (moyenne pour les 3 pays concernés Madagascar, Maroc et Cameroun), même si cela va de 13 à 30 ans. 85 à 98 % sont **célibataires**, et 60 à 99 % **vivent encore chez leurs parents**. Certain-e-s travaillent, mais surtout en appui aux parents. 40 à 60 % d'entre eux-elles ont commencé le secondaire mais sans finir. Ils-elles reprennent une formation **2 à 6 ans après l'avoir interrompue**. **Le cas du Bénin** est particulier, avec des jeunes en formation initiale beaucoup **plus âgés (29 ans)**, dont 12 % seulement sont célibataires et 24 % vivent chez leurs parents. Seulement 10 %

d'entre eux-elles ont commencé des études secondaires, et ils-elles reprennent une formation **12 ans après l'avoir interrompue**. Ce public se rapproche plus de celui en formation continue. Au Bénin, le rythme de l'alternance de la formation initiale est sous la forme de trois jours par mois pendant deux ans, avec la pratique sur l'exploitation. Cela se rapproche d'une forme de formation continue dans la durée. C'est l'occasion pour ce public très peu scolarisé de reprendre des études, et notamment de s'**alphabétiser**.

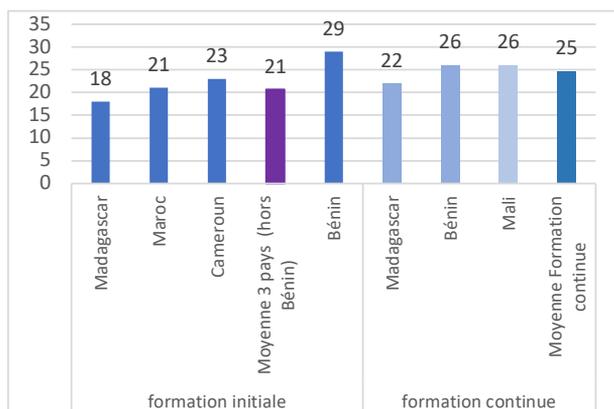


Figure 2 : Âge moyen des jeunes formé-e-s

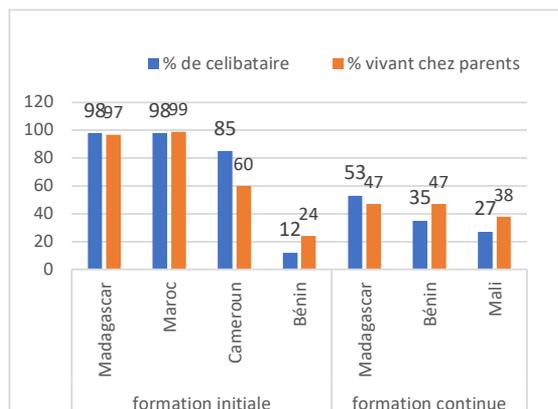


Figure 3 : Situation matrimoniale des jeunes formé-e-s

- **En formation continue**, les jeunes au démarrage de la formation sont plus âgé-e-s ayant, en moyenne, **25 ans d'âge**. Une **plus grande proportion vit en couple** (27 à 53 % sont célibataires), et ils-elles sont **moins nombreux-ses à être logé-e-s chez leurs parents** (38 % à 47 %). Une plus grande proportion travaille sur l'exploitation des parents et avec une autre activité. Ils-elles sont aussi peu scolarisé-e-s et reprennent une formation 5 à 9 ans après l'avoir interrompue.

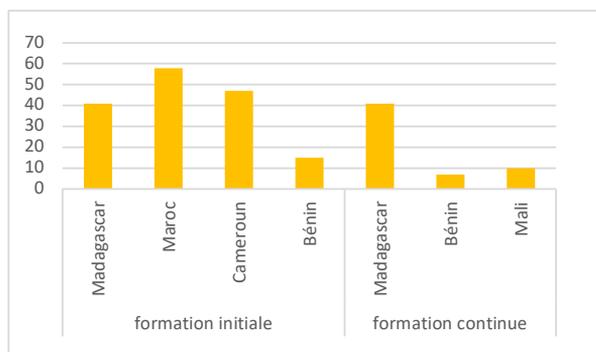


Figure 4 : Pourcentage de jeunes qui ont commencé l'école secondaire sans finaliser

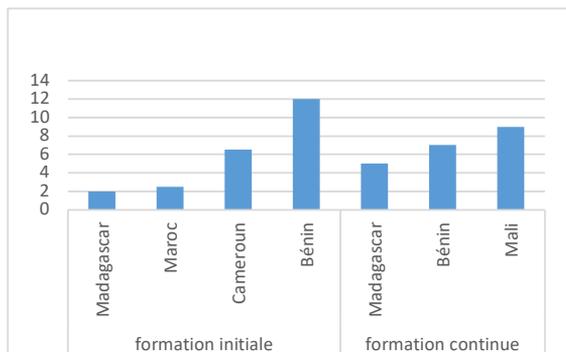


Figure 5 : Nombre d'années écoulées depuis la fin des études

Ces données confirment que les MFR touchent un **public assez large**, ayant en moyenne 21 à 25 ans, avec des jeunes **peu scolarisé-e-s** qui profitent de cette opportunité pour **reprendre des études** ou se former **punctuellement pour renforcer leurs compétences**.

NB : Le profil de ces jeunes sera détaillé et plus largement illustré plus loin dans ce rapport, dans la description de leurs parcours d'insertion. Les données par genre seront présentées dans la partie sur l'analyse des inégalités de genre.

4. AXE 1 : LES THEORIES DU CHANGEMENT (TOC) SUR LESQUELLES REPOSENT LES ACTIONS ET STRATEGIES DES MFR : AVANCEES ET DIFFICULTES DANS LEUR MISE EN ŒUVRE

4.1. LA(LES) VISION(S) D'UNE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE REUSSIE

La vision de ce qu'est une insertion socioprofessionnelle réussie des jeunes hommes et jeunes femmes est pour toutes les MFR, celle de jeunes garçons et de jeunes filles (17-35 ans) **qui valorisent les ressources et les opportunités de leur milieu**, et qui réussissent à **exercer un travail qui leur génère une source de revenus stable suffisante** pour satisfaire leurs besoins et leur **permettre de rester sur leurs territoires** ruraux. Cette activité leur permet **d'échapper à des situations négatives dans lesquelles ils-elles se trouvent** (échec scolaire, pas/peu de perspectives sur le territoire), **d'éviter certains risques** (orpaillage et travail dans les mines, délinquance, enrôlement dans des bandes terroristes, etc.), et **d'échapper à la tentation et/ou à la nécessité d'émigrer de leur territoire de façon temporaire, saisonnière (partir pour revenir et mieux rester) ou définitive**. D'un point de vue plus social, cette activité leur permet aussi **d'acquérir ou de renforcer leur autonomie** (financière mais aussi de prise de décision) face à leurs parents et/ou pour les jeunes femmes de leur conjoint. Finalement, cette réussite professionnelle personnelle se traduit aussi **par une reconnaissance sociale de la part de leur entourage et une plus grande confiance en soi**. De façon transversale, ce qui est aussi visé dans la plupart des MFR, c'est la formation de citoyen-ne-s respectueux-ses, ouvert-e-s au dialogue, capables de communiquer avec les autres, de s'adapter aux situations, etc. Bref, l'objectif est **de les former en tant que citoyen-ne-s, pas uniquement en tant que professionnel-le-s**.

Selon les contextes territoriaux et le sexe des jeunes, cette vision a trois déclinaisons principales qui sont présentées ici.

Le jeune homme installé sur son exploitation, qui est performante et lui génère suffisamment de revenus

Les territoires ruraux où se situent la plupart des MFR dans les cinq pays sont essentiellement consacrés à l'agriculture et à l'élevage (pour la grande majorité de la population), pratiqués principalement par des exploitations familiales avec des niveaux de production et productivités souvent assez bas, qui ne permettent pas ou difficilement aux populations de faire face à leurs besoins. Ces territoires se caractérisent aussi par de très fortes proportions de jeunes qui, s'ils restent pour la plupart sur leur territoire, le font plus souvent par défaut, faute de pouvoir aller trouver mieux ailleurs. Certains jeunes ont aussi testé le marché de l'emploi en milieu urbain et considèrent qu'ils s'en sortiront mieux avec une activité agricole propre, s'il arrive à la développer. Dans ces contextes, **la vision d'une insertion socioprofessionnelle réussie se précise davantage sous la forme d'un jeune :**

- Qui a la capacité **d'initier et/ou de renforcer ses propres activités agricoles et/ou d'élevage**, lui générant des sources de revenus, qui lui permettent de faire vivre sa famille. Cette capacité recouvre deux dimensions différentes et complémentaires :
 - La maîtrise technique des activités, mise en avant dans toutes les MFR et dont l'acquisition est en quelque sorte le « cœur » de la formation ;
 - L'accès aux moyens requis pour la mise en œuvre de ces activités, et en premier lieu du foncier, associé dans un grand nombre de situations également à la possibilité d'accéder à l'eau. Si elle n'est pas toujours formalisée comme partie d'une intégration réussie, elle est presque toujours présente comme une condition nécessaire à cette réussite.
- Qui est **installé sur sa propre exploitation agricole**, laquelle est sa propriété, dont il contrôle les revenus et pour laquelle il peut prendre les décisions pour l'agrandir, la développer et/ou diversifier ses activités. À ce niveau, un critère important est l'indépendance par rapport au foncier. L'insertion totale n'est souvent pas acquise tant que le jeune vit encore et travaille pour l'exploitation de ses parents, au détriment de son propre patrimoine familial. La transition reste cependant souvent progressive car le jeune a le devoir d'aider ses parents même s'il gagne en autonomie.
- Qui se distingue des autres **par les performances technico-économiques obtenues sur son exploitation**, supérieures aux autres en quantité et en qualité, rendues possibles **par la maîtrise et la mise en œuvre d'un ensemble d'innovations techniques**. Les gains de rendements doivent ainsi permettre d'améliorer les conditions de vie des

exploitants agricoles du territoire et de **donner envie aux jeunes de rester** et de développer des activités d'agriculture et d'élevage.

« Pour moi, être un jeune inséré, c'est un jeune qui a la capacité de développer ses propres activités agricoles, la production est sa propriété à part entière, et il a la capacité de s'investir pour agrandir son exploitation et/ou de développer d'autres activités. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Manoto (Madagascar)

« Pour nous les jeunes, s'insérer dans le métier d'agriculteur veut dire qu'à la fin de la formation on arrive à avoir un domaine (foncier), de l'eau, et des matériels/équipements nécessaires (arrosoirs, pulvérisateur, motopompe, bottes, râpeaux, pelles, piques, pioches, sécateurs, binette, etc.) pour entreprendre et mettre en pratique les techniques apprises sur le maraîchage ». « Les femmes ayant suivi les techniques de transformation agroalimentaire doivent avoir accès à un hangar de transformation, un petit magasin de stockage, et des petits matériels de travail (moules de tomate, marmites, etc.) et être indépendantes (ne plus dépendre de leur mari pour leurs dépenses dans le ménage). »

Entretiens avec des jeunes formés dans la MFR de Lalo (Bénin)

Face aux processus de dégradation des ressources naturelles (déforestation, érosion des sols, etc.), aux effets du changement climatique, aux défis croissants dans certains territoires (arides ou semi-arides) comme l'accès et la gestion durables des ressources hydriques, **la vision des jeunes mettant en place des pratiques durables de gestion des ressources naturelles est inégalement présente** dans les discours et donc dans les conceptions sur ce qu'est une insertion réussie. Elle est très forte au nord Bénin, où la mise en œuvre de pratiques agroécologiques est une dimension centrale de l'action des MFR, et au Mali où les jeunes réalisent que le modèle intensif a atteint ses limites quand ils-elles voient à quel point la culture du coton a contribué à user les sols, et quand ils-elles observent les conséquences du changement climatique. L'approche d'une **pratique durable de gestion des ressources naturelles** se retrouve parfois dans certains contenus de formation des MFR (Bénin, Madagascar), mais elle **n'est généralement pas véhiculée (Mali, Cameroun, Maroc) avec autant de force que celle d'une agriculture performante, moderne et productive, alors que ces deux approches sont très complémentaires vu les contextes territoriaux.**

Même si on peut souhaiter que les jeunes deviennent acteur-riche-s du développement de leurs territoires, leur insertion socioprofessionnelle semble passer avant tout **par leur réussite individuelle et technique**. La vision **des jeunes engagé-e-s dans des actions collectives pour faire face aux problématiques et difficultés diverses qui se présentent à eux et à elles dans les territoires** (gestion de l'amont et/ou de l'aval des filières dans lesquelles ils-elles travaillent, gestion concertée de ressources naturelles, accès aux moyens de production, etc.) **est, elle aussi, plus ou moins fortement présente**, même si ensuite, des regrets sont parfois exprimés face à leur peu d'engagement dans ce sens.

Face aux aléas climatiques, mais aussi à ceux des marchés, des conditions sécuritaires ou autres, **la vision des jeunes mettant en œuvre des activités diversifiées qui leur permettent d'acquérir une plus grande stabilité dans leurs revenus, et donc une plus grande résilience est par contre souvent présente, mais cette vision s'exprime de différentes façons**. Selon les pays et les contextes locaux (potentialités existantes, etc.), **cette diversification peut prendre des formes différentes** : nouvelles activités agricoles ou d'élevage, activités de transformations de produits, services d'appui à la production, activités extra-agricoles (artisanat, couture, maçonnerie, etc.) ou salariées (généralement temporaires) complémentaires aux activités agricoles, etc.

La jeune femme qui réalise une activité propre, génératrice de revenus, et gagne en autonomie par rapport à ses parents ou son conjoint

Pour les jeunes femmes de ces territoires, la vision semble plus centrée sur la mise en œuvre d'une activité économique génératrice de revenus au sein de l'exploitation familiale (que ce soit celle des parents ou du conjoint) dont elle va contrôler les revenus pour décider de leur utilisation (pour les enfants, pour elle-même...), et à travers laquelle elle va gagner un espace d'autonomie et de reconnaissance face aux parents et/ou au conjoint au sein de cette exploitation agricole. La vision ne va pas, ou très rarement, jusqu'au fait de gérer une exploitation propre en tant que femme, ou en couple, avec des

répartitions équitables des tâches et responsabilités, ainsi qu'une prise de décision concertée (et égalitaire), tant sur les activités à réaliser que sur l'utilisation des revenus générés.

Pour certaines jeunes filles, l'insertion socioprofessionnelle réussie est aussi le fait de sortir, du moins en partie, de ce secteur agricole qui véhicule aussi une image de pauvreté, de pénibilité du travail avec l'absence de mécanisation. Elles aspirent à d'autres métiers dans l'artisanat ou la coiffure, comme une voie également d'autonomisation, étant souvent conscientes qu'elles n'auront de toute façon qu'un accès limité au foncier.

Le jeune (homme ou femme) qui trouve un emploi permanent, stable avec une rémunération satisfaisante

Dans cette vision ressort aussi la spécificité du Maroc, dont les **territoires ruraux se caractérisent par une grande diversité des dynamiques technico-économiques et sociales** : certains sont en pleine croissance, avec une forte présence d'entreprises agricoles patronales et/ou capitalistes qui génèrent des emplois et constituent des pôles d'attraction de main-d'œuvre, tandis que d'autres territoires sont en crise et plutôt expulseurs de population. **La vision d'une insertion réussie au niveau des MFR est donc fortement conditionnée par cette diversité :**

- **Dans les territoires en crise, pouvoir reconnecter des jeunes en situation d'échec scolaire dans le système scolaire traditionnel** en leur offrant une formation professionnelle qui leur permettra ensuite **de se relancer et trouver leur voie, même dans des domaines autres que celui de la formation, est déjà une réussite en soi (surtout lorsque la plupart d'entre eux-elles ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-riche-s)**. Pour la minorité d'entre ceux et celles qui sont fil-le-s d'agriculteur-riche-s, on retrouve des visions semblables à celles des autres pays, de jeunes qui réussissent à développer **une exploitation agricole propre, plus technicisée, qui leur permet de s'enraciner dans le territoire tout en contribuant au développement des systèmes** de production existants, en adéquation avec les caractéristiques du territoire ;
- Dans des territoires dynamiques, où la production est diverse, intensive, faite sur de grandes surfaces, avec des ressources importantes et l'utilisation de moyens techniques et technologiques, et qui est tournée vers l'exportation. Ce qui est visé, c'est que **les jeunes puissent s'insérer dans ces dynamiques professionnelles soit en obtenant des sources d'emploi plus stables et mieux rémunérées, soit en s'installant dans des exploitations agricoles familiales** tout en favorisant leur développement technologique et donc en leur permettant de suivre les dynamiques en cours.

4.2. LES CHEMINS DU CHANGEMENT SUR LESQUELS REPOSENT LES STRATEGIES MISES EN ŒUVRE

En lien avec les trois principales visions communes identifiées précédemment sur ce qu'est une insertion socioprofessionnelle réussie, l'analyse des stratégies mises en œuvre pour les atteindre a permis de mettre en évidence qu'elles reposent sur trois chemins de changements différents (un pour chaque vision), c'est-à-dire sur trois conceptions différentes des enchaînements qui doivent se produire, idéalement, pour que ces visions se concrétisent. Ces conceptions, telles qu'elles ont été comprises, sont ici décrites avec les variantes qu'elles peuvent avoir.

Le chemin du changement des jeunes hommes, déscolarisés, fils d'agriculteur-rice-s

Le premier chemin de changement concerne les jeunes hommes, déscolarisés, fils d'agriculteur-rice-s, dont le projet d'insertion est de s'installer sur leur propre exploitation agricole, qu'ils auront su rendre plus performante que les exploitations traditionnelles de leur territoire (avec l'application d'innovations techniques), de façon qu'elle leur permette de dégager suffisamment de revenus pour faire face aux besoins de leur famille. Le chemin de changement pour y parvenir est synthétisé dans le schéma ci-dessous ⁶ :

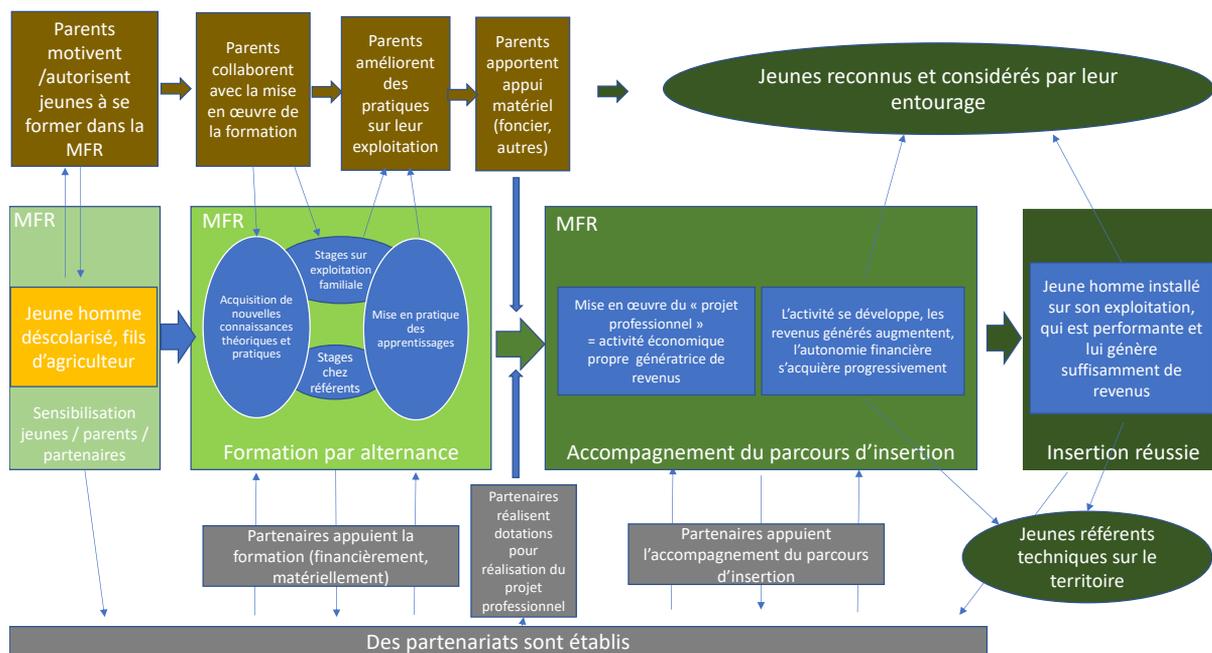


Figure 6 : Le chemin de changement des jeunes hommes, déscolarisés, fils d'agriculteur-rice-s

Ce chemin compte deux étapes principales :

- **La participation du-de la jeune à la formation mise en œuvre par les MFR**, qui doit lui permettre d'acquérir les compétences requises pour la mise en œuvre de son projet d'insertion socioprofessionnelle. Cette formation repose dans toutes les MFR sur le principe de l'alternance, mais recouvre des modalités de mise en œuvre variées :
 - **Des formations longues** (1 à 2 ans, voire plus) qui se veulent initiales (de jeunes moins âgés, vraiment au démarrage de leur parcours d'insertion), **et des formations courtes** (de 3 à 6 mois, voire moins) qui se veulent « continues » (renforcement de capacités de jeunes, un peu plus âgés, qui ont déjà initié leur parcours d'insertion professionnelle). **Lorsque les formations sont longues, elles abordent l'apprentissage d'innovations techniques dans un ensemble d'activités variées** (agricoles, élevage parfois aussi activités extra-agricoles) **et visent aussi souvent l'acquisition de compétences transversales** (alphabétisation, calculs de coûts et marges, de gestion d'une exploitation agricole, etc.). **Lorsqu'elles sont courtes, elles n'abordent généralement qu'une activité spécifique** (agricole, d'élevage ou extra agricole) et pas ou très peu l'acquisition de compétences transversales ;

⁶ Codes couleurs des trois schémas illustratifs des chemins de changement des jeunes formé-e-s dans les MFR :

En orange : situation des jeunes au moment d'entrer en formation dans les MFR ;

En vert : les différentes étapes des parcours d'insertion des jeunes (de plus en plus foncé, d'une étape à la suivante) ;

En bleu : situation et/ou activités réalisées par les jeunes à chaque étape de leur parcours ;

En brun : activités réalisées par les parents en appui aux MFR et/ou parcours d'insertion des jeunes ;

En gris : activités réalisées par/avec les partenaires en appui aux MFR et/ou parcours d'insertion des jeunes.

- **Deux formes possibles de réalisation de la phase d’alternance : sur l’exploitation agricole familiale ou sur l’exploitation agricole d’un « référent », maître de stage, hors du cercle familial.** Dans les deux cas, il s’agit d’appréhender les apprentissages techniques dans une réalité professionnelle et non pas seulement au sein de la MFR, avec cependant des différences selon ces deux modalités. Dans le premier cas, il s’agit surtout de disposer d’un espace pour réaliser **des applications pratiques de ce qui aura été appris dans la formation.** Dans le second, le référent est supposé être « spécialiste » dans les compétences techniques que le-la jeune doit acquérir et le **stage servira surtout de complément d’apprentissages pratiques** aux apports plus théoriques reçus précédemment lors de la formation au centre ⁷.
- **La mise en œuvre du « projet d’insertion professionnelle »,** qui consiste généralement en la **réalisation d’une activité économique génératrice de revenus, dans laquelle il pourra appliquer les connaissances apprises pendant sa formation.** Dans le cas des formations longues, cette activité est en général définie en cours de formation (qui l’aide ainsi à « **mûrir son projet professionnel** »). Ensuite, au fur et à mesure que son activité se développe, qu’il en obtient des résultats positifs, ses revenus augmentent et il peut se constituer un capital qui lui permet de passer à l’étape suivante qui est de s’installer sur sa propre exploitation et qui **concrétisera la réussite de son insertion socioprofessionnelle.** Cette mise en œuvre et développement de son activité fait l’objet d’un accompagnement plus ou moins important des MFR selon les cas : mobilisation de partenariats pour apporter un appui matériel au jeune pour faciliter le démarrage de son activité et accompagnement technique (et soutien moral) pendant sa réalisation, sur une durée plus ou moins longue.

Ces deux étapes peuvent être clairement séparées ou au contraire être étroitement imbriquées. Ainsi, lorsque l’alternance se fait sur l’exploitation agricole familiale, le jeune est parfois amené à démarrer la mise en œuvre de son activité économique lors des alternances, dans les derniers mois de la formation.

En plus des MFR, deux autres acteur-riche-s sont déterminants dans la réussite de ces parcours d’insertion :

- **Les parents des jeunes formés qui jouent un rôle important dans ces deux étapes.**
 - Au départ, ils ont un rôle de motivateur des jeunes pour qu’ils participent à la formation, ou alors ils sont amenés à les autoriser à y participer, si l’intérêt et la demande émanent de ces derniers ;
 - Ensuite, leur collaboration est importante dans la mise en œuvre des formations : apports de cotisations ou autre pour aider au fonctionnement du centre, implication dans la vie associative de l’association qui gère la MFR, soutien moral à leur fils face à des risques de démotivation, mise à disposition d’espaces pour que leur fils puisse mettre en pratique les connaissances acquises lorsque l’alternance se fait sur l’exploitation familiale, etc. Dans ce dernier cas, la mise en pratique des connaissances dans l’exploitation des parents permettra à ces derniers de les connaître aussi, d’en voir les résultats et donc d’améliorer les leurs, ce qui est aussi un effet indirect recherché ;
 - Finalement, ils jouent un rôle central d’appui à la mise en œuvre de l’activité choisie par le jeune lorsqu’ils peuvent lui apporter le foncier et/ou les appuis matériels requis.
- **Les partenariats que les MFR réussissent à mobiliser pour appuyer la mise en place de ce chemin de changement :** pour appuyer la mise en œuvre de la formation (matériellement, financièrement, etc.) mais aussi pour appuyer les jeunes dans la mise en œuvre de leur « projet professionnel ».

Finalement, dans la mesure où les jeunes réussissent leur parcours, ils-elles seront **de plus en plus reconnus et considérés par leur entourage et contribueront par l’exemple à la diffusion des pratiques améliorées apprises dans le territoire.** De même, ils-elles pourront être **identifiés, voire engagés, comme référents techniques par les organisations de développement intervenant sur le territoire.**

⁷ Les formations dans les centres comportent parfois des espaces pratiques en fonction des équipements et possibilités existants (existence ou non de parcelles, matériels et équipement pour la réalisation de ces exercices).

Le chemin du changement des jeunes femmes, déscolarisées, filles ou conjointes d'agriculteur

Lorsque la personne formée est une jeune femme déscolarisée, fille ou conjointe d'agriculteur, le chemin de changement présente beaucoup de similarités avec celui des jeunes hommes décrits précédemment, mais avec **des étapes à parcourir moins nombreuses, vu qu'à partir du moment où l'activité économique propre génératrice de revenus se développe et en même temps son autonomie financière progresse, on considère que son insertion socioprofessionnelle est réussie.**

Par ailleurs, d'autres différences peuvent être signalées :

- Si elles sont mariées, leur participation n'est plus soumise à l'autorisation des parents mais à celle de leur conjoint ;
- Le fait que l'application des pratiques apprises sur l'exploitation agricole familiale permette l'amélioration des pratiques sur celle-ci est nettement moins mis en avant que pour les jeunes hommes, ainsi que le fait qu'elles puissent devenir référentes techniques sur leur territoire.

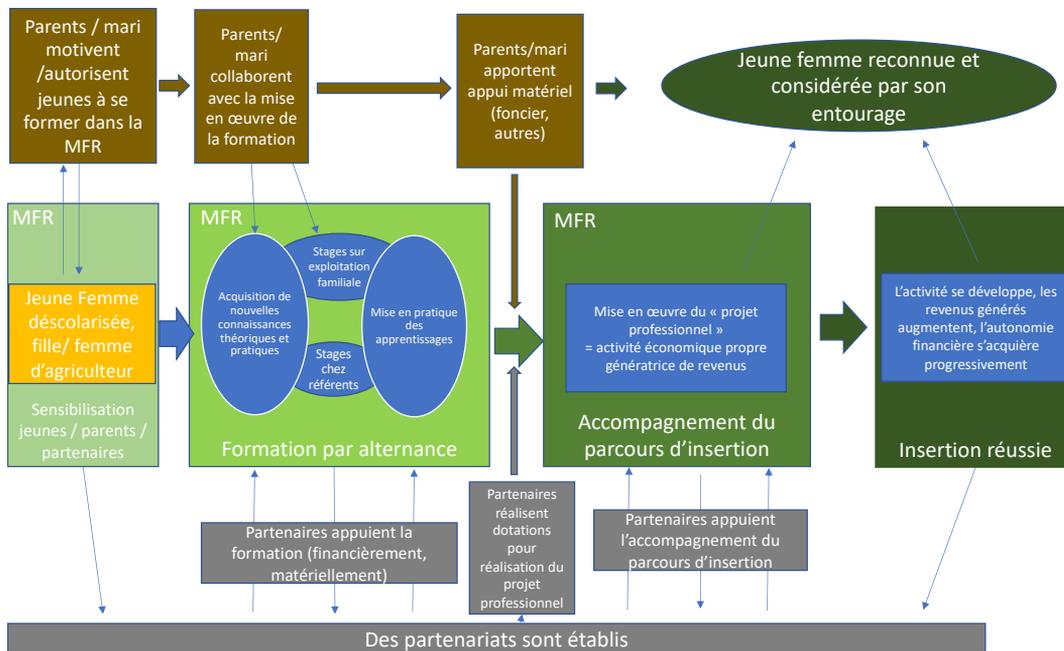


Figure 7 : Le chemin de changement des jeunes femmes déscolarisées, filles ou conjointes d'agriculteur-riche-s

Le chemin du changement des jeunes hommes ou femmes, déscolarisé-e-s, non fil-le-s d'agriculteur-riche-s (Maroc)

Dans le cas spécifique du Maroc où une grande partie des jeunes ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-riche-s, le **chemin de changement vers une insertion réussie est nettement plus court**. En effet, celle-ci intervient dès la fin de la formation, lorsque les jeunes trouvent une source d'emploi permanente, stable et avec une rémunération satisfaisante.

Par ailleurs, les parents n'étant pas agriculteurs, les stages se font chez des référents et pas au sein de la famille et il n'y a pas d'effet sur l'amélioration de pratiques familiales.

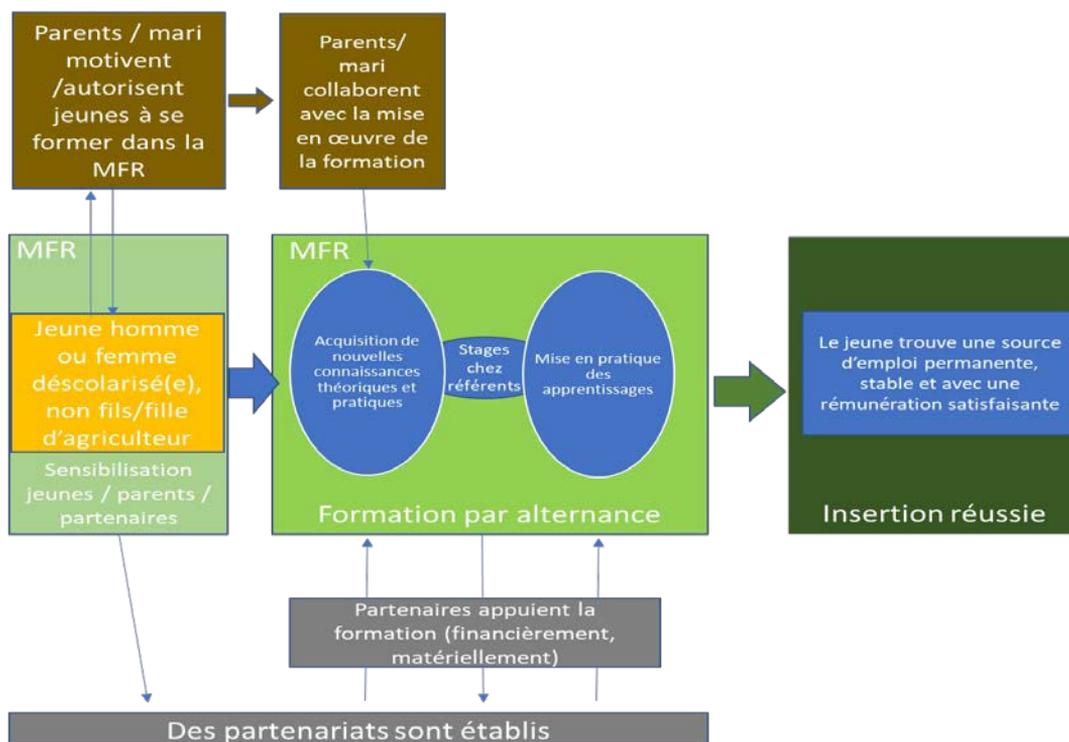


Figure 8 : Le chemin de changement de jeunes hommes ou femmes déscolarisé-e-s non fil-le-s d'agriculteur-riche

4.3. DIFFICULTES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES STRATEGIES

Les difficultés auxquelles font face actuellement les MFR pour mettre en œuvre les stratégies définies sont nombreuses et diverses. Souvent, elles ne permettent pas ou pas entièrement de mettre en œuvre les chemins de changements tels qu'identifiés précédemment.

Toutes, d'une façon ou d'une autre, font face à des difficultés financières pour assurer leur fonctionnement ordinaire (notamment le paiement des salaires de l'équipe pédagogique) qui se répercutent sur la quantité et/ou la qualité des ressources humaines engagées et/ou sur leur pérennisation. Ces difficultés dépendent beaucoup des partenariats qu'elles ont réussi ou non à établir au niveau local ou via des accords et convention au niveau national, et de la nature, qualité, et durée de ces partenariats. Elles touchent donc plus particulièrement certaines MFR dans les cinq pays (avec des proportions variables d'un pays à l'autre, entre 25 et 60 %), avec un fonctionnement qui repose souvent sur un nombre réduit de personnes, peu et/ou mal rémunérées.

Ce tableau reprend le nombre de MFR/pays disposant de partenariats ou non :

Situation actuelle des MFR en fonctionnement	Cameroun	Bénin	Madagascar	Maroc ⁸	Mali	Total
MFR disposant de partenariats divers	5	1	19	4	22	50
MFR sans partenariat actuellement	7	4	13	5	11	45

Tableau 9 : Nombre de MFR/pays disposant ou non de partenariats

⁸ Toutes les MFR en fonctionnement actuellement ont des partenariats avec l'État ; ces chiffres différencient celles qui ont pu établir des partenariats additionnels.

Cependant, ces difficultés touchent aussi souvent, même si à un degré moindre, les MFR qui ont établi des partenariats. En grande partie, cela s'explique par le fait que, bien que les partenaires financent des infrastructures, des équipements, des fonds pour l'insertion des jeunes, ou encore certaines formations courtes spécifiques, ils ne financent généralement pas les dépenses courantes des MFR, ou alors uniquement pendant certaines périodes, alors qu'elles sont essentielles au bon fonctionnement des centres pour la formation mais aussi pour le suivi des élèves quand ils-elles sont en stage ou après leur formation. Ces dépenses courantes sont difficilement couvertes par les revenus propres des MFR (cotisations des parents, revenus d'activités agricoles ou d'élevage propre à la MFR, etc.), et ce, malgré des frais de fonctionnement qui ne sont, dans l'absolu, souvent pas très élevés, et malgré des appuis de certains partenaires pour mettre en œuvre et/ou renforcer les activités génératrices de revenus des MFR. Par ailleurs, ces partenariats, même quand ils sont significatifs, reposent souvent sur des projets ou des programmes de durée limitée dans le temps, ce qui pose donc la question de la pérennité de ces appuis.

Une situation qui pourrait sembler différente est celle des MFR au Maroc. En effet, celles-ci ont, après leur création, **très rapidement obtenu une reconnaissance officielle de l'État marocain comme centres de formation professionnelle.** Cette reconnaissance leur a permis d'obtenir des appuis financiers leur garantissant une **certaine stabilité et viabilité.** Cependant, ces appuis ne sont pas suffisants pour couvrir pleinement leurs besoins financiers, notamment pour disposer de ressources humaines en quantité et avec le niveau de compétences requis. **Leur fonctionnement dépend donc aussi, en grande partie, de leur capacité à mobiliser des appuis et partenariats additionnels qui leur permettent de disposer de ressources financières complémentaires,** ce qui reste globalement fragile tant d'un point de vue des ressources financières qu'humaines.

Beaucoup de difficultés additionnelles, qui touchent les MFR à des degrés variables, **sont des conséquences directes de ces limitations financières.** Elles posent la question du modèle de fonctionnement économique des centres. Les principales difficultés généralement évoquées sont les suivantes :

- **La qualité des formations n'est pas toujours suffisante aux yeux des jeunes formé-e-s** (« trop théoriques »), par manque de moyens pour capter et/ou pérenniser des ressources humaines de qualité suffisante, pour réaliser des sessions de formation des formateur-riche-s pour renforcer leurs compétences techniques et/ou pédagogiques, mettre en œuvre des dynamiques pédagogiques collectives, mieux assurer l'adéquation de la formation avec les attentes des jeunes et les enjeux des territoires, etc. Dans le cas des MFR disposant de partenariats payant les salaires des moniteurs-riche-s, se pose la question de leur prise en charge quand ces partenariats arrivent à leur terme. Cette situation est souvent source d'insécurité au niveau des moniteurs-riche-s concerné-e-s, qui n'ont pas de visibilité sur leur avenir professionnel. Dans les MFR ne disposant pas de partenariats, la pédagogie de l'alternance n'est pas toujours bien appliquée car il n'y a pas de moyens pour couvrir les frais de déplacements des moniteur-riche-s et donc il n'y a pas de visites aux stagiaires. Ces difficultés au niveau de la qualité se retrouvent aussi dans les offres de formation, pas toujours suffisamment diversifiées ou ne répondant pas suffisamment aux attentes des acteur-riche-s, et surtout des jeunes ;
- **Des conditions d'infrastructures et d'équipements parfois insuffisantes,** qui affectent aussi la qualité pédagogique, peuvent avoir un effet « démotivant » pour les jeunes au moment de s'inscrire et/ou pendant celle-ci. Quand ces conditions concernent les internats, elles peuvent avoir **un impact négatif sur la participation des jeunes femmes aux formations** : absence d'internat pour les jeunes femmes ou d'internat suffisamment séparé de celui des jeunes hommes (surtout au goût des parents et/ou des conjoints, le plus souvent). Elles limitent aussi parfois les possibilités de réalisation d'activités d'applications pratiques lors des sessions de formations sur la transformation des produits par exemple (au Cameroun, on parle souvent d'absence de « plateaux techniques ») ;
- **Des limitations pour appuyer les jeunes et leur assurer un accompagnement après la formation dans leur processus d'insertion :**
 - **Le manque de capacités pour apporter un appui matériel** (ressources financières, dotations en matériels, en animaux d'élevage, etc.) afin de faciliter le démarrage des activités des jeunes (pour lesquelles ils-elles ont été formé-e-s dans la MFR). **Cette difficulté touche surtout les MFR qui n'ont pas de partenariats.** Ces derniers, très fréquemment, collaborent dans la réalisation de ce genre de dotations. Mais cette difficulté touche aussi parfois les MFR qui disposent de partenariats, lorsqu'elle n'est pas prévue dans les accords de partenariat. On peut souligner **qu'il y a rarement des accords de partenariat avec des institutions de microfinances** (quelques

tentatives au Bénin) avec lesquelles les MFR pourraient avoir des accords pour les inciter à financer les projets des jeunes, en apportant une certaine caution/garantie morale, voire un suivi et appui technique ;

- **Le manque de capacités à leur apporter un accompagnement technique après la formation** (ressources humaines insuffisantes, manque de moyens de déplacement, etc.). Cette limitation semble assez généralisée, même au niveau des MFR disposant de partenariats pour l'appui à l'insertion. En effet, si les partenaires apportent souvent un appui matériel aux jeunes, ils ne financent généralement pas ou très peu l'accompagnement par les MFR des jeunes dans la mise en œuvre de leurs projets professionnels. Cette déficience a été souvent signalée tant par les jeunes que par le personnel des MFR (manque de personnels, de moyens de se déplacer, etc.) et est parfois ressentie par les premiers comme un sentiment « d'abandon ».

Les différences observées entre les MFR montrent **l'importance stratégique des partenariats établis par les MFR pour résoudre ces difficultés**. Cependant, l'établissement de ces partenariats génère aussi parfois des difficultés spécifiques :

- **Incidence sur les stratégies et actions mises en œuvre par les MFR en fonction des propres priorités des partenaires** (et/ou de leur vision des priorités et enjeux des territoires) tant sur les modalités de formations et les « publics cibles » prioritaires, comme les contenus thématiques, les kits remis à l'installation, etc. Ceci n'est pas sans conséquence sur la dynamique des MFR ou même des unions et fédérations, qui peuvent avoir tendance à ne plus définir leur propre vision stratégique ni à se baser sur un diagnostic territorial actualisé, mais qui cherchent avant tout les opportunités de partenariats et financements. Ainsi, ces partenariats ont très souvent été déterminants dans **la mise en œuvre des formations courtes sur des activités spécifiques génératrices de revenus qui se sont renforcées** (impact à court terme, plus en conformité avec le rythme et la dynamique de projets ou programmes, sur lesquels reposent la plupart de ces partenariats) parfois **au détriment de formations initiales, longues, plus intégrales** (différentes activités productives, contenus transversaux, renfort en termes d'alphabétisation, notamment des femmes, etc.) qui ont des impacts plus profonds et à plus long terme. C'est une tendance qui se confirme au Mali et au Bénin, où il est prévu de développer surtout des formations courtes pour lesquelles il y a sans doute plus de perspectives de partenariats. **Au Maroc**, si la reconnaissance officielle des MFR comme centres de formation professionnelle a permis le financement par l'État de formations initiales de longue durée, **elle conditionne aussi fortement les modalités de formation** qu'elles peuvent mettre en place et cela limite leurs marges de manœuvre : uniquement des cycles de formation initiale peuvent être mis en place, des référentiels spécifiques (très techniques, spécialisés) doivent être suivis, des critères doivent être respectés pour être maître de stage qui tendent à exclure les petites exploitations agricoles familiales, etc. Les MFR peuvent néanmoins **mettre en place un système de formation par alternance qui marque une différence significative avec le système scolaire traditionnel** et qui fait l'essence des MFR ;
- **Inscriptions parfois opportunistes des jeunes aux formations, motivé-e-s uniquement par l'accès aux biens matériels**. Dans ces cas-là, la concrétisation de leur projet est parfois arrêtée en cours de route, d'autres bâclent sa mise en œuvre ou vendent les biens et équipements reçus. Parfois aussi, si l'accès aux biens ne se concrétise pas à la fin de la formation (tous les jeunes n'en sont pas bénéficiaires à la suite des sélections ou au manque de moyens, ou tout simplement car ce n'était en fait pas prévu et/ou l'engagement initial n'est pas tenu), le mécontentement des jeunes et leur démotivation sont d'autant plus forts ;
- **Plus le partenariat est important, plus le risque augmente qu'une certaine « routine » s'installe et qu'une attitude plus « attentiste » se développe au niveau des divers-es acteur-ric-e-s concerné-e-s** : des jeunes (qui font moins d'efforts et développent moins de capacités d'aller chercher par eux-mêmes des appuis financiers), des membres des associations (moins proactif-ve-s dans les réflexions et orientations stratégiques et les appuis apportés au fonctionnement du centre) et/ou des moniteur-ric-e-s (moins proactif-ve-s dans l'amélioration continue des formations et accompagnements des jeunes). Des cas « extrêmes » (et particuliers) ont pu être observés lorsque **le partenariat est directement à l'origine de la création des MFR**. C'est par exemple le cas dans **certaines des 22 nouvelles MFR du Mali** qui ont été créées avec l'appui financier du programme FIER. Le processus de mise en place de ces MFR a pris en compte les préoccupations des acteur-ric-e-s du territoire même si dans certaines MFR, la gouvernance associative rencontre quelques difficultés qui pourraient trouver des solutions dans une meilleure appropriation de la MFR par ces acteur-ric-e-s. Ces MFR ont une grande dépendance financière au programme FIER car la majorité des jeunes formé-e-s dans ces MFR est envoyée par ce programme. Le personnel du programme FIER participe à l'évaluation des jeunes, créant parfois des confusions entre les actions de la MFR et celles du programme. Et paradoxalement, le programme ne finance pas souvent les projets des jeunes après leur formation ;

De façon plus globale, ces difficultés interagissent avec et doivent s'interpréter en fonction de différents facteurs :

- **Le contexte institutionnel des territoires où sont localisés les MFR**, fera qu'il y aura plus ou moins de présence d'autres acteur-rice-s, programme et/ou projets et donc les opportunités existant ou non d'établir des partenariats ;
- **L'ancienneté et le stade de développement historique des MFR :**
 - Souvent, dans **une première étape, quand les MFR sont récentes et impulsées par des acteur-rice-s locaux-aes individuel-le-s (ce qui reste le scénario le plus fréquent), avec des associations locales ou avec le soutien d'organisations de producteur-rice-s, elles passent par une étape où elles se « débrouillent avec les moyens du bord »**, dans des infrastructures rudimentaires et surtout avec l'appui (cotisations, contribution en travail, dotations, etc.) des parents ou autres personnes motivées par sa mise en place. C'est à ce stade que sont souvent intervenus les partenaires des fédérations françaises, qui ont appuyé l'émergence de certaines MFR avec leur équipement et premières activités ;
 - Ensuite, **dans une seconde étape**, après avoir eu de premiers résultats positifs (malgré toutes ces difficultés), **les MFR réussissent progressivement à s'ancrer localement, à être reconnues par d'autres acteur-rice-s (collectivités locales, acteur-rice-s de la coopération, entreprises privées, etc.) et à mobiliser des partenariats et appuis financiers pour améliorer leurs infrastructures et équipements et parfois aussi pour couvrir des frais de fonctionnement de l'équipe pédagogique**. Ces appuis leur permettent d'améliorer les conditions, contenus et/ou méthodes de formation des jeunes, de pouvoir les doter en équipements et matériels pour les appuyer dans leurs processus d'insertion, etc. Cela se fait au prix de concessions plus ou moins importantes, choisies ou imposées, sur les contenus, thématiques et modalités de formation. **Certaines qui n'arrivent pas à établir de partenariats continuent soit à maintenir tant bien que mal leurs activités (portées par une ou deux personnes) jusqu'à en obtenir, soit elles finissent par disparaître ;**
 - **Enfin, dans une troisième étape, les MFR n'échappent généralement pas à des fonctionnements cycliques, faits de hauts et de bas**. Ces cycles sont souvent déterminés par le rythme des partenariats (des programmes et projets qui se mettent en place dans leurs territoires) et de leurs capacités à « survivre » lors des phases avec pas ou peu de partenaires pour rebondir ensuite.
- **Le dynamisme des associations sur lesquelles reposent les MFR**, l'implication de leurs membres ainsi que la qualité de leur gouvernance. Un facteur qui semble avoir son importance est également le lien que les MFR ont pu avoir/maintenir avec la profession agricole et particulièrement avec des représentant-e-s d'organisations de producteur-rice-s. Au Maroc (Chtouka) et au Bénin (Sam), les liens établis dès le démarrage avec des coopératives ont amené celles-ci à s'impliquer dans la gouvernance de la MFR et à participer à hauteur de 30 % au financement des MFR pendant certaines années. Ces aspects se forment souvent lors de la première étape de leur développement historique et déterminent la capacité de passer à l'étape suivante de mobilisation de partenariats et de renforcement institutionnel, et souvent aussi, sans doute, déterminent leurs capacités de négociation et de se préserver des marges de manœuvre lors de la mise en œuvre des partenariats. Cet aspect détermine aussi leur capacité à maintenir leurs activités dans les périodes avec pas ou peu de partenariats. Ainsi, parmi les 13 MFR visitées lors de la phase qualitative, nous en avons rencontré une (au Cameroun) en sérieuse difficulté organisationnelle actuellement et avec un futur incertain, et une autre (à Madagascar) qui a eu de très sérieuses difficultés il y a deux ou trois ans, mais qui a ensuite réussi à les surmonter et à se réactiver avec l'action des parents qui ne voulaient pas que « leur » MFR disparaisse. Enfin, une autre au Bénin est même quasiment à l'arrêt, ce qui est regretté par les acteur-rice-s institutionnels locaux et par les ancien-ne-s stagiaires qui voudraient trouver une façon d'empêcher sa disparition.

Au final, ce n'est pas tant la dynamique partenariale en tant que telle qui est importante pour surmonter les difficultés qui se présentent, mais la façon dont elle interagit avec la dynamique associative des MFR (soit en la renforçant soit en l'affaiblissant). **À ce niveau, ce sont aussi les unions nationales, la proximité de leur accompagnement aux MFR membres, et donc aussi, les moyens dont elles-mêmes disposent, qui sont déterminantes.**

Les visites réalisées montrent aussi que la plupart des MFR, avec l'appui plus ou moins fort de l'Union selon les moyens et capacités des unes et des autres, **cherchent en permanence des alternatives pour résoudre ces difficultés tout en cherchant à améliorer constamment leurs formations afin qu'elles répondent toujours mieux aux attentes des jeunes et besoins des territoires**. Ces alternatives reposent en premier lieu sur la **mise en œuvre de stratégies spécifiques et permanentes de recherches de nouveaux partenariats tant au niveau local que régional :**

- Recherche de la reconnaissance officielle au niveau des ministères et/ou des autorités locales (plaidoyer), en faisant du marketing institutionnel afin de consolider la notoriété des MFR en tant qu'institutions de formation et d'insertion de jeunes ruraux-ales incontournables dans leur territoire ;
- Renforcement de la communication avec les acteur-ric-e-s de la formation agricole et rurale pour être en veille d'informations sur l'apparition de nouvelles opportunités de partenariat ;
- Démarches auprès des partenaires potentiels pour l'obtention des appuis.

De façon concomitante avec cette recherche de partenariats, les alternatives visées et/ou mises en œuvre sont les suivantes :

- **Développement/renforcement des AGR réalisées par les MFR** (accroissement de la capacité de production agricole propre qui sert en même temps de terrain d'application pratique de la formation ou réalisation d'autres activités spécifiques génératrices de revenus, extra-agricoles) ;
- **Renforcement, chaque fois que cela est nécessaire et possible, des mécanismes de gouvernance internes aux MFR et d'articulation du mouvement des MFR, au niveau régional.** Ainsi, par exemple, à Madagascar, vu la taille du pays, la réflexion est en cours de constituer des unions régionales pour une plus grande proximité avec les MFR. Au Mali, une coordination régionale existe pour les MFR de la région de Koulikouro, et une réflexion est en cours pour celles de Sikasso ;
- Le **renforcement des capacités pédagogiques des MFR** aussi bien en termes de contenu qu'en termes de personnes ressources mobilisées ;
- **Révision et adaptation de l'offre de formation pour mieux répondre aux demandes des jeunes et autres acteur-ric-e-s du territoire** : organisation de rencontres avec des jeunes pour échanger au sujet de leurs préoccupations, de réunions de réflexion avec les acteur-ric-e-s locaux-ales et les partenaires potentiels pour la concrétisation de services de formation, etc. Ce type de dynamique se traduit généralement par **le renforcement de l'offre de formations courtes sur de nouvelles thématiques techniques** (par exemple sur la fabrication et transformation de bambous à Mandoto, Madagascar) **ou alors sur des aspects plus transversaux** (gestion entrepreneuriale, montage de projets, animation rurale, vie associative, etc.). Ces demandes sont souvent formulées par des jeunes, sortant des formations initiales dans les MFR où ce type d'appui n'existe pas d'emblée (MFR sans partenariats actuellement), qui ont déjà acquis, par ailleurs, des compétences en matière d'élevage et d'agriculture, et qui sont à la recherche de partenariats et d'appui pour la concrétisation de leur projet professionnel ;
- **Accompagnement des jeunes formé-e-s pour le montage et le dépôt de dossiers de subvention** (auprès de programmes existants localement publics ou de coopération) pour la mise en œuvre de leur projet professionnel d'insertion, dans les MFR ne disposant pas de partenariats permettant de réaliser des dotations.

On peut signaler également une initiative innovante au Bénin où la MFR de Lalo, pour faire face aux fortes difficultés d'accès des jeunes au foncier, a acquis des parcelles pour permettre à des jeunes (hommes et femmes) d'avoir un lopin de terre pour initier du maraîchage. Les surfaces sont limitées et il reste à préciser les règles d'accès (et d'entrées/sorties) mais l'effort est louable face à un enjeu stratégique.

5. AXE 2 : EFFETS/IMPACTS DE LA FORMATION SUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES

5.1. DIVERSITE ET PRINCIPALES ETAPES DES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES

L'analyse comparée des parcours d'insertion des jeunes formé-e-s dans les différents pays a permis d'identifier un ensemble de parcours types finalement assez similaires au Cameroun, au Mali, au Bénin et à Madagascar, mais avec de fortes différences avec ceux du Maroc. Nous analyserons donc d'abord les points communs entre les trajectoires des jeunes formé-e-s dans ces 4 pays, ensuite les différences identifiées entre ces 4 pays, et finalement les parcours d'insertion du Maroc feront l'objet d'une présentation spécifique.

Différents parcours « type » d'insertion assez similaires au Cameroun, au Mali, au Bénin et à Madagascar...

Dans ces quatre pays, la plupart des jeunes formé-e-s dans les MFR sont fil-le-s d'agriculteur-riche-s. L'analyse de leurs parcours d'insertion nous permet de **différencier 4 types de situations socioprofessionnelles de ces jeunes au moment de suivre leur formation** :

- **Des jeunes hommes, le plus fréquemment entre 14 et 18-20 ans** (mais parfois plus âgés), célibataires, qui vivent chez leurs parents et les aident dans leurs activités agricoles. Ils n'ont pas (encore) développé d'activités propres génératrices de revenus ;
- **Des jeunes hommes, plus âgés (18-20 ans jusque 35 ans)**, qui ont souvent déjà développé des activités propres génératrices de revenus. Si certains vivent encore chez leurs parents et les aident aussi dans leurs activités, une partie d'entre eux sont déjà mariés et ont leur propre exploitation agricole (même s'ils continuent à appuyer leurs parents ou à avoir certaines activités en commun) ;
- **Des jeunes femmes, entre 14 et 18 ans (rarement plus âgées)**, célibataires, qui vivent chez leurs parents et les aident dans leurs activités agricoles. Elles n'ont pas (encore) développé d'activités propres génératrices de revenus ;
- **Des jeunes femmes, plus âgées (18-20 ans jusque 35 ans)**, mariées et qui vivent chez leur conjoint (dans leur logement propre mais parfois dans la concession/l'exploitation des beaux-parents), agriculteur, et collaborent dans la réalisation de labours agricoles sur son exploitation. Certaines d'entre elles ont déjà développé des activités propres génératrices de revenus. Quelques-unes, parmi les plus âgées, peuvent être aussi veuves et donc avoir à charge une famille et la responsabilité d'une partie de l'exploitation laissée par le mari défunt.

Les jeunes hommes formés, fils d'agriculteur-riche-s, célibataires qui vivent chez leurs parents commencent par appliquer les nouvelles connaissances apprises pendant leur formation sur l'exploitation agricole de leurs parents, parfois même avant de terminer leur formation, pendant les phases d'alternance (lorsqu'elle se fait sur l'exploitation). Ainsi, grâce aux connaissances acquises, notamment lors des séances pratiques et/ou au cours de leurs stages chez un référent, une partie des jeunes formés **améliore la production et la productivité** des cultures ou de l'élevage dans l'exploitation de leurs parents.

Ensuite, **ceux qui réussissent à mobiliser des moyens propres, souvent avec l'appui de leurs parents** ou qui **reçoivent des appuis de programmes**, démarrent leur parcours d'insertion qui se déroule, si tout se passe bien, en trois étapes :

- Une première étape de développement **d'une activité propre génératrice de revenus, qu'ils ont choisie, en lien direct avec la formation reçue**. Ils la réalisent le plus souvent au sein de l'exploitation agricole familiale (sur un espace mis à leur disposition par leurs parents) ;
- **Une seconde étape de constitution progressive d'un capital propre et, éventuellement, de diversification des sources de revenus**. Les revenus obtenus de l'activité constituent le point de départ d'un processus progressif de capitalisation mais aussi souvent de diversification de leurs activités (agricoles, d'élevage et aussi parfois extra-agricoles) et donc de leurs sources de revenus ;
- **Une troisième étape d'autonomisation et d'installation**. Une fois que les activités se sont bien développées et que le capital est significatif, ils commencent à l'investir dans l'achat de parcelles, de cultures et/ou dans la construction de leur maison en vue de leur autonomisation et installation sur une exploitation agricole qui leur est propre.

Parfois, ces jeunes qui ont du succès dans leurs propres activités sont identifiés par des organismes et/ou projets intervenant sur le territoire et ils sont engagés comme conseillers techniques, ce qui leur permet d'acquérir une source de revenus supplémentaire, quelques fois alternative mais le plus souvent complémentaire à la gestion de leur propre exploitation agricole. Certains, par eux-mêmes, développent une activité de conseiller agricole au sein des communes proches, en faisant payer leurs appuis (par exemple au Cameroun).

Par contre, ceux qui n'arrivent pas à obtenir des appuis matériels pour le démarrage de l'activité génératrice de revenus qui correspond à leur aspiration professionnelle réalisent parfois d'autres activités (à l'intérieur ou hors du territoire) dans le but d'accumuler suffisamment de moyens pour autofinancer sa mise en œuvre, qui se fera donc de façon plus tardive (parfois plusieurs années après) ou parfois ne se concrétisera pas car il n'arrive pas à accumuler suffisamment de capital ou car entre-temps il aura trouvé une autre voie. Il existe aussi quelques exemples de jeunes qui se sont constitués en coopérative pour ensuite accéder à des moyens d'appui. Certains, face aux difficultés pour disposer des moyens suffisants pour mettre en œuvre leur projet professionnel, se découragent et abandonnent rapidement cette intention.

Un autre moment critique des parcours des jeunes hommes est lorsqu'ils rencontrent des difficultés lors de la mise en œuvre de leur activité propre. Ces difficultés peuvent être dues à une maîtrise insuffisante des techniques de production, des problèmes de commercialisation, ou à des affectations externes (aléas climatiques, vols, etc.). Les difficultés d'écoulement des produits agricoles sont souvent un facteur clé qui limite la pérennisation de leurs activités et leur début d'insertion professionnelle. À ce niveau, les dynamiques collectives pour organiser la mise en vente sont rares, et chacun se retrouve à devoir produire et écouler les produits nouveaux. Ceci crée aussi parfois une concurrence entre les anciens formés qui ont développé les mêmes activités, créant ainsi une saturation des marchés (cas par exemple dans le maraîchage ou pour des produits transformés). Dans ces cas-là, un point central sera leur capacité à trouver des appuis et des solutions à ces problèmes. En cas de problèmes techniques, ils pourront par exemple chercher à contacter celui qui a été leur maître de stage ou les moniteur-rice-s de la MFR. Dans certains cas, une dynamique d'entraide se crée entre ancien-ne-s stagiaires. S'ils arrivent à surmonter les problèmes, ils peuvent reprendre le cours de leur parcours tel que décrit précédemment (avec du retard dans leur parcours d'insertion pour reconstituer le capital perdu). S'ils n'y arrivent pas ou que les difficultés leur paraissent insurmontables, ils peuvent aussi à ce moment-là abandonner leur projet professionnel⁹.

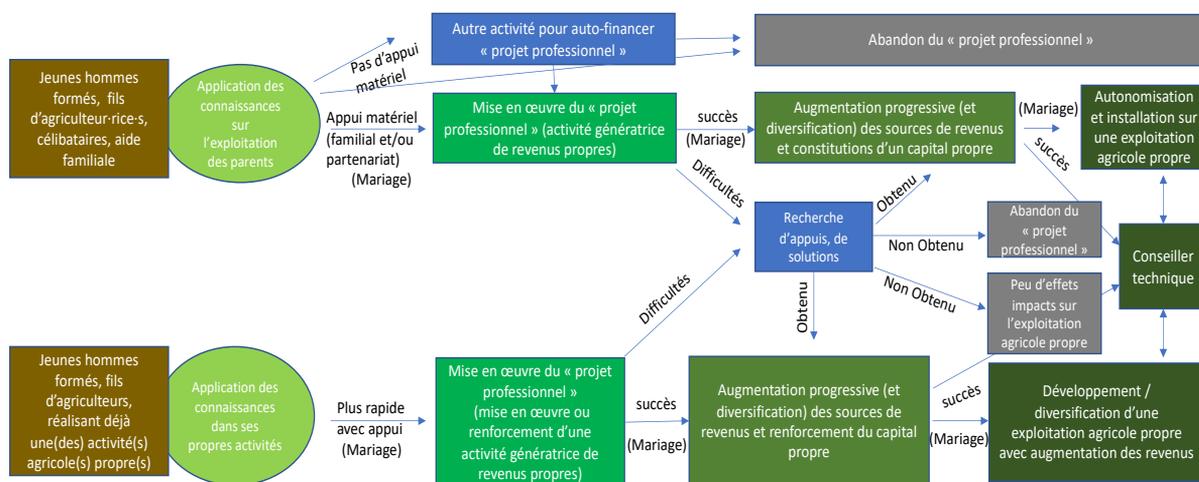


Figure 9 : Parcours d'insertion des jeunes hommes fils d'agriculteur-rice-s formés dans les MFR du Bénin, du Cameroun, de Madagascar et du Mali

⁹ Codes couleurs des 2 schémas illustratifs des chemins de changement des jeunes formé-e-s dans les MFR :

En brun : la situation des jeunes au démarrage de leur formation dans les MFR ;

En vert : les différentes étapes des parcours d'insertion réussis des jeunes (de plus en plus foncé, d'une étape à la suivante) et qui reflètent les chemins de changement idéaux prévus ;

En bleu : des étapes intermédiaires qui, soit rallongent les parcours d'insertion prévus, soit peuvent conduire à des échecs (parcours non réussis) ;

En gris : situation d'échec ou d'abandon des parcours d'insertion (tels que souhaités ou prévus au départ).

Pour les jeunes hommes qui réalisent déjà une activité propre, voire qui ont déjà leur exploitation agricole, leur parcours d'insertion suit un peu les mêmes 3 étapes décrites précédemment, avec les différences suivantes :

- **Leur parcours d'insertion a, en fait, déjà démarré et ils sont déjà dans la 1^{ère} étape au moment de démarrer la formation.** Par conséquent, l'application des connaissances acquises dans la formation pourra se faire sur leurs propres activités et pas sur l'exploitation de leurs parents ;
- Comme ils disposent déjà de certains moyens, et étant déjà engagés dans des activités propres, ils auront **moins tendance à abandonner s'ils ne reçoivent pas d'appuis de leur famille ou de partenaires** des MFR, même si **ces appuis restent importants pour démarrer et/ou développer plus rapidement leur activité.** Ils peuvent aussi commencer peu à peu (avec quelques animaux, avec des cultures autour de la maison, etc.) ;
- **S'ils rencontrent des difficultés qu'ils n'arrivent pas à surmonter lors de la mise en œuvre ou l'amélioration de leur activité,** ils auront moins tendance à l'abandonner mais plus à la maintenir même avec des niveaux plus bas de production et de productivité (de façon semblable aux autres agriculteurs du territoire).

« Je suis déjà en activité. J'ai le terrain et mes parents me fournissent des moyens pour commencer mes activités. »
« J'ai postulé à un financement PEA-Jeune (programme du FIDA de Promotion de l'Entrepreneuriat Agropastoral des Jeunes), je recherche du financement. »
« Je suis en cours de mobilisation de mon apport personnel pour m'installer sous fonds propres. »
« J'ai déjà acheté un lopin de terre : je m'assume financièrement et j'épaulé mes parents retraités. »
Enquêtes auprès de jeunes formés dans les MFR d'Endoum et Yenga (Cameroun)

Dans la pratique, **le mariage peut intervenir à différents moments et correspond généralement pour les jeunes hommes à un saut qualitatif et/ou quantitatif important** : c'est à ce moment-là que les parents donnent à leur fils leur part d'héritage ou du moins un appui matériel pour qu'il puisse s'installer et où, avec l'appui de son épouse, la force de travail augmente sur son exploitation.

Les parcours d'insertion des jeunes femmes présentent des spécificités par rapport aux jeunes hommes :

- **Les jeunes femmes ont davantage tendance à réaliser des activités économiques qui ne dépendent pas, ou le moins possible, du foncier**, par exemple le petit élevage, ou des activités extra-agricoles (transformation de produits). D'une part, car l'accès au foncier est généralement plus restreint pour elles que pour les hommes, qu'elles soient célibataires ou mariées, et d'autre part, car ce sont généralement elles qui se déplacent lorsqu'elles se marient pour aller s'installer chez leur conjoint. Par conséquent, si elles sont encore célibataires chez leurs parents, elles donneront la priorité à une activité qu'elles pourront, dans la mesure du possible, « emmener avec elles » (si leurs parents les laissent faire) ;
- **Elles sont encore plus dépendantes d'appuis matériels pour la mise en œuvre de leur activité** (des parents, du conjoint et/ou des partenaires des MFR), ne disposant souvent pas d'alternatives pour y arriver ;
- **Leur temps disponible est souvent limité, et leur journée pleine**, devant à la fois assurer la charge familiale avec parfois déjà plusieurs enfants, et appuyer leur mari et la belle famille dans leurs activités agricoles. Les activités ou pratiques qui leur demanderont d'être disponibles souvent ou longtemps seront généralement difficiles à pérenniser ;
- **À long terme, ce qui est visé**, n'est généralement pas la mise en œuvre d'une exploitation agricole propre mais **l'acquisition d'une certaine autonomie financière dans l'exploitation agricole soit des parents soit du conjoint.**

« J'ai choisi la filière porcine car les activités n'exigent pas trop d'investissements en force physique. J'ai commencé mon projet alors que j'étais encore célibataire chez mes parents et j'ai pu m'occuper toute seule de toutes les tâches afférentes. Il s'agit aussi d'une activité que j'ai pu amener avec moi quand je me suis mariée. Effectivement, j'ai reproduit mon projet avec le capital que j'ai pu constituer auparavant dans mon foyer avec mon mari. Mon mari a adhéré à mon projet. Grâce à cette complicité entre mari et femme, je suis très confiante quant à l'avenir de mon exploitation familiale. »

Entretien avec une jeune formée dans la MFR de Sahambavy (Madagascar)

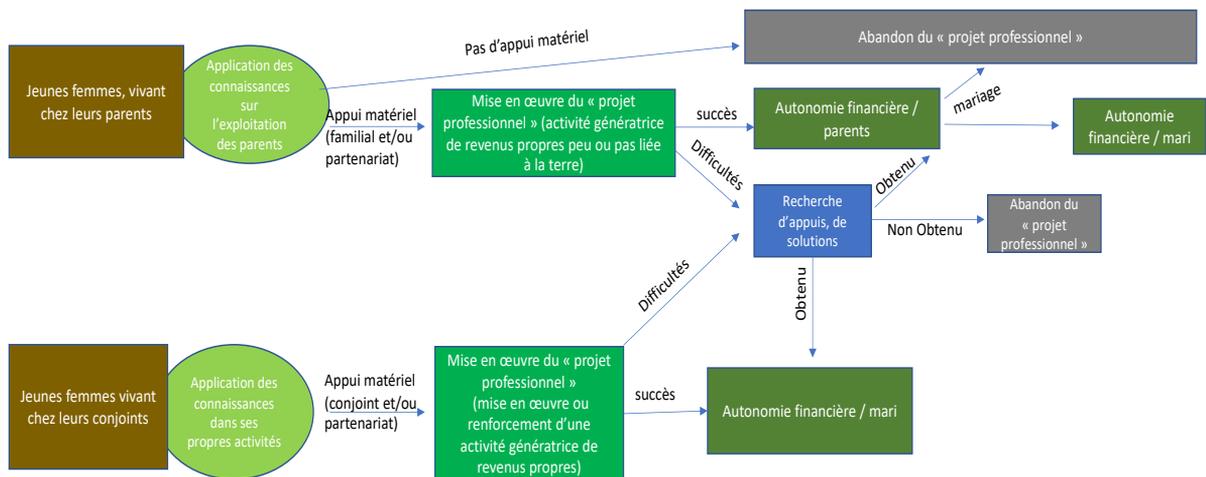


Figure 10 : Parcours d'insertion des jeunes femmes formées dans les MFR du Bénin, du Cameroun, de Madagascar et du Mali

... mais des différences très fortes sur la durée de ces parcours et la quantité de jeunes par parcours

Les principales variations autour de ces traits communs et les facteurs qui les déterminent sont les suivants :

- **Les types d'activités économiques mises en place au démarrage du processus et les activités complémentaires éventuelles développées ensuite.** Elles dépendent des potentialités des différents territoires et aussi des moyens que peuvent mettre les parents à leur disposition. En particulier, lorsque l'accès au foncier constitue un facteur limitant, il est très fréquent que les activités privilégiées au départ soient celles qui requièrent le moins d'espace, comme notamment le petit élevage.
- **L'obtention du foncier et/ou des appuis matériels requis pour la mise en œuvre des activités. Cela dépend de 3 facteurs principaux :**
 - **L'obtention d'une dotation initiale** (acquise dans le cadre de partenariats) pour mettre en œuvre leur activité et le montant de celle-ci ;
 - **La situation économique des parents et leur capacité à appuyer matériellement les jeunes.** Des apports (mise à disposition de parcelles, de moyens de production) peuvent compléter et/ou se substituer aux dotations initiales des partenaires des MFR pour contribuer à accélérer ces processus. Dans le même temps, plus la situation économique des parents est fragile, plus les jeunes devront prendre une partie plus ou moins importante des bénéfices générés pour contribuer à l'économie familiale, ce qui ralentira d'autant plus leur propre processus de capitalisation.

« J'ai bénéficié de la mise à disposition par ma famille d'un terrain d'un quart d'hectare. J'y ai démarré mon activité de production de vanille. J'ai eu la subvention de 500 000 Ar (109 €) en janvier 2018, avec laquelle j'ai acheté 400 lianes de vanille et de plants pour servir de tuteur. J'ai bénéficié de l'appui de la main-d'œuvre familiale pour la mise en place de ma plantation. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Bealampona (Madagascar)

- **Les capacités des jeunes à mobiliser des ressources complémentaires :** mise en œuvre de prestations de services (vaccination), travail comme ouvrier-ère agricole journalier-ère ou autres (en fonction des opportunités existant localement), réalisation de démarches pour obtenir des appuis financiers (microfinances) ou des subventions (par des programmes d'appui). Certain-e-s jeunes avec peu de moyens familiaux et sans dotation initiale peuvent choisir de réaliser, de façon temporaire, des activités extra-agricoles, parfois hors du territoire (notamment dans des centres urbains proches), le temps de se constituer un capital initial suffisant et revenir ensuite sur le territoire.

« Grâce à mes acquis à la MFR, j'ai une maison et une activité qui me permet de gagner de l'argent. Je suis encore chez mes parents, mais je suis en cours d'installation chez moi. Je suis en train de développer aussi, en parallèle à la pisciculture et la culture de vanille, l'activité de stockage de vanille sèche. Pour cette activité de stockage, j'ai obtenu un prêt de 2 000 000 Ar (435 €) auprès de l'institution de microfinance OTIV. Je dispose actuellement d'une épargne de 8 000 000 Ar (1739 €) grâce à des opportunités commerciales autour du stockage de la vanille. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Bealampona (Madagascar)

Au Cameroun, au Mali et au Bénin, la présence ou l'absence de partenariats qui appuient matériellement les jeunes à la fin de leur formation, mais aussi le suivi des jeunes formé-e-s par les MFR après leur formation, semblent déterminer grandement l'échec ou le succès des parcours d'insertion :

- **Au Cameroun**, dans les MFR (appelées EFR dans ce pays) sans appui du programme AFOP comme Etam Kouma et Bafia, la plupart des jeunes formé-e-s n'arrivent pas à développer leur activité agropastorale à la sortie de la formation. En raison de l'absence d'un dispositif d'insertion post-formation, du manque d'accès aux facteurs de productions, et du manque aussi de suivi, la plupart des jeunes formé-e-s par l'EFR migrent vers d'autres activités qui n'ont pas de lien avec la formation reçue dans l'EFR. Au contraire, dans les EFR qui disposent de l'appui de ce programme, comme Endoum et Yenga, une plus grande partie des jeunes a pu avoir des appuis et ils-elles arrivent mieux à développer leurs activités. On en retrouve ensuite certain-e-s comme conseiller-ère-s auprès des exploitations agricoles, ce qui leur permet d'améliorer leurs revenus. D'autres ont obtenu des responsabilités dans les mairies de leur localité ou un emploi à la fonction publique. Ces parcours illustrent bien les différences entre les deux types d'EFR, même si dans toutes les EFR certain-e-s jeunes n'arrivent pas à entamer de nouvelles activités ;
- **Au Mali**, à Sagabala, les jeunes hommes et jeunes femmes formé-e-s et appuyé-e-s dans le cadre d'un partenariat entre la MFR et le GRDR ont bien développé leurs microentreprises, mais ils-elles se confrontent aujourd'hui directement à des difficultés techniques, de qualité de produits ou de commercialisation. Ils-elles demandent du renfort pour pouvoir dépasser ces difficultés, face auxquelles certain-e-s ont déjà abandonné. On peut estimer qu'à Loulouni, avec moins de 10 % des jeunes financé-e-s par le programme FIER, la plupart des bénéficiaires de la formation n'ont pas eu de cadre approprié d'application des apprentissages. Les jeunes qui ont eu la chance d'être financé-e-s en sont à la phase de consolidation de leurs activités, d'autres sont dans l'attente des fonds. À Kifosso, les jeunes formé-e-s en embouche n'ont, en grande majorité, pas pu appliquer leurs connaissances, n'ayant pas reçu d'appui. Les jeunes femmes en cours de formation sur le maraîchage sont par contre en activité et dans un processus d'amélioration de leurs productions et productivité ;

« J'ai bénéficié de la formation en embouche de la MFR et j'ai aussi eu accès aux fonds de FIER pour m'installer. Je constate une nette différence avec mes activités d'embouche avant cette opportunité, car je sais faire les soins sanitaires et entretiens de mes animaux moi-même. Les animaux sont maintenant parqués alors qu'ils étaient laissés en divagation dans mon ancien système. Avant, je ne tenais aucune comptabilité, alors qu'actuellement, je fais mes calculs de rentabilité. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Loulouni (Mali)

- **Au Bénin**, à Kétou, vu les difficultés d'accès aux moyens de production (terres, intrants agricoles, fonds de roulement, etc.) et le problème d'accès à l'eau, les jeunes ayant suivi des formations longues initiales n'ont pas réussi à initier de nouvelles activités, mais ils-elles ont pu améliorer la conduite de l'élevage. Ceux et celles qui ont travaillé en apiculture ont réussi. Par contre, les représentant-e-s de la MAFAR estiment que 100 % des jeunes femmes ayant accès aux formations de courte durée (axée sur les transformations agroalimentaires, la fabrication des savons, etc.) ont pratiqué ces activités après la formation et leur stage pratique, grâce aux kits reçus à la fin de la formation qui facilitent le démarrage de leur activité. Par ailleurs, si les jeunes qui ont reçu des appuis en élevage et maraîchage ont pu démarrer ces nouvelles activités après leur formation, certain-e-s ont arrêté, par manque de résultats (mortalité des animaux, manque de marchés, ou pour d'autres raisons liées aussi à leur pluriactivité). Les maîtres de stage les ont encouragés, mais l'absence de suivi de la MAFAR au-delà de leur formation a fait qu'ils n'ont pas pu dépasser les difficultés. À Lalo, l'insertion des stagiaires est vraiment compliquée par le manque de terre et l'accès difficile à l'eau. Les jeunes qui ont pu initier leurs activités sont ceux et celles qui ont accepté de se mettre en coopératives (une coopérative d'hommes et deux de femmes) et bénéficient des parcelles de la MAFAR.

Les jeunes qui s'investissent dans le petit élevage ont pu plus facilement démarrer leur activité ayant besoin de moins de foncier, mais l'accès à l'eau reste une limitation pour toutes les activités. Cependant, la plupart d'entre eux-elles innove : ils-elles sont assez entreprenant-e-s et profitent des petits espaces de leurs concessions pour faire du maraîchage, ils-elles s'investissent progressivement dans l'élevage de la volaille. Certain-e-s s'orientent vers d'autres activités économiques ou recherchent un emploi, mais ils-elles pourront aussi reprendre leur projet d'installation quand ils-elles auront une capacité d'investissement ou des opportunités d'appui. À Sam, d'après les acteur-ric-e-s de la MAFAR, une très grande proportion de jeunes agriculteur-ric-e-s formé-e-s ont continué dans l'activité et ont mis en pratique les connaissances acquises. Ceci est confirmé par les acteur-ric-e-s du territoire et les enquêtes. Ces jeunes exploitant-e-s ont déjà commencé à changer de pratiques au cours des deux ans de formation. Ils-elles ont intensifié en recherchant une gestion durable des sols. Cela leur a donné de bons résultats, a amélioré leurs revenus, et ils-elles ont pu acquérir plus d'indépendance et rester dans leurs activités.

À Madagascar, **peu d'échecs complets ou d'abandons d'activités ont été signalés lors des entretiens. L'obtention, ou non, d'une dotation initiale et son importance semble surtout jouer sur la durée plus ou moins longue des différentes étapes.** Ainsi, dans le cas de la MFR Bealampona, la dotation de 500 000 Ar¹⁰ remise par le projet FANDRIAKA, constitue un excellent accélérateur de ces dynamiques : en 2-3 ans les jeunes rencontré-e-s ont fait fructifier ce capital pour disposer de plusieurs millions d'ariary (plusieurs centaines d'euros) qu'ils peuvent investir dans l'achat de terrains et/ou la construction de leur maison. Dans le cas de la MFR Sahambavy, les kits de démarrage remis par FERMAPROD constituent un coup de pouce important et apprécié par les jeunes mais représentent un capital un peu plus réduit (équivalent à 100 000 Ar) et ce même processus peut prendre 4-5 ans. Finalement, dans la MFR Mandoto où ce type d'appui n'existe pas actuellement, ces dynamiques peuvent prendre nettement plus de 5 ans.

« J'ai développé l'activité d'élevage porcin au niveau de l'exploitation familiale de 2012 à 2016. J'ai partagé avec la famille le résultat de la production pendant cette période. En 2016, je me suis marié, mais je suis resté encore chez mes parents jusqu'en 2019. Mes parents m'ont donné ma part d'héritage cette année : 3 ares de rizière, 4 ares de terrain et un géniteur femelle de porc. À partir de là, j'ai commencé à constituer mon propre capital. En 2019, avec les 1 500 000 Ar (326 €) encaissés par la vente de deux porcs engraisés, j'ai construit la clôture de ma maison pour la sécurité, j'ai acheté un géniteur femelle de porc. J'ai déménagé chez moi dans la maison que j'ai construite en 2019. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Mandoto (Madagascar)

Les spécificités des parcours d'insertion au Maroc

La première différence avec les quatre autres pays est qu'au Maroc, dans les MFR objets de l'étude, **seulement 20 à 25 % des jeunes formé-e-s sont fil-le-s d'agriculteur-ric-e-s.** L'objectif final de ces dernier-ère-s est semblable à ceux des jeunes formé-e-s ailleurs. Ils-elles **visent généralement, à long terme, leur installation comme agriculteur-ric-e-s dans les exploitations agricoles familiales tout en y améliorant progressivement les techniques de production.** Dans ce cas, le type de formation suivi est en lien avec les activités spécifiques qu'ils-elles souhaitent développer sur leur territoire. Toutefois, souvent, l'installation et/ou les investissements requis pour l'amélioration des systèmes de production ne se font pas dès la fin de la formation et prennent du temps pour différentes raisons :

- Le souhait du-de la jeune **d'approfondir certaines connaissances**, notamment par la réalisation de stages complémentaires à ceux réalisés pendant la formation ;
- **L'accès aux moyens requis pour la réalisation des investissements** et pour que l'installation devienne intéressante d'un point de vue économique, prend plus de temps car il requiert soit des démarches pour obtenir des aides de l'État, soit d'exercer un travail salarié hors de l'exploitation, éventuellement sans lien avec le domaine de formation, pour se constituer un capital et pouvoir réaliser ces investissements. Pendant cette période intermédiaire, diverses combinaisons sont possibles entre travail sur l'exploitation et travail à l'extérieur de celle-ci. Ainsi, selon les enquêtes, même au terme de 6 ans après la formation, une faible proportion s'est effectivement installée à son compte.

« J'avais un projet familial. À l'époque (en 2013-2014), dans la famille, nous faisons de l'agriculture de plein champ et il y avait aussi de l'élevage. À ce moment-là, nous avons abandonné les cultures ouvertes pour les serres. La formation dans la MFR m'a donné

¹⁰ 1 Euro = 4 500 Ariary environ.

les bases suffisantes en agriculture pour pouvoir développer mon activité. Au départ, nous avions deux ouvriers et maintenant nous en avons vingt. J'ai découvert sur Internet la possibilité d'avoir des appuis de l'État pour notre projet. Le programme "Maroc Vert" nous a permis de démarrer notre activité. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Chtouka (Maroc)

Les parcours des jeunes hommes et femmes qui ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-riche-s (65 à 70 % des jeunes formé-e-s) dépend plus étroitement des territoires où ils-elles se trouvent :

- **S'ils-elles sont dans des territoires avec une dynamique agricole positive forte, comme à Chtouka**, ils-elles voient très souvent un avenir dans le travail salarié agricole (soit qui les a motivé-e-s pour entrer dans la MFR soit qu'ils-elles découvrent pendant la formation) et visent surtout un travail permanent d'ouvrier-ère agricole, plus stable et mieux rémunéré que s'ils-elles n'avaient pas suivi la formation. Ils-elles réussissent généralement à obtenir un travail salarié agricole soit directement après la formation soit après la réalisation de stages complémentaires pour approfondir certaines compétences (environ 70 % des jeunes formé-e-s à Chtouka qui travaillent occupent un poste de travail salarié permanent selon les enquêtes réalisées, alors que la moyenne pour l'ensemble des MFR est de 50 %) ;

« Je voulais travailler dans l'agriculture comme mon papa qui est ouvrier agricole. C'est pour cela que je suis sorti volontairement du collège pour aller dans la MFR en 2016-2017. À la sortie, j'ai cherché un autre stage et j'ai fait un an de stage sans être payé. C'était un stage sur la production de fruits rouges et de tomates. Maintenant, je travaille dans l'agriculture. Je travaille depuis un an et demi dans une ferme de framboises. Je suis contrôleur de qualité au niveau de la production (pour ne pas avoir de framboises abîmées), dans la mise en boîte, et l'étiquetage. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Chtouka (Maroc)

- **S'ils-elles sont dans des territoires moins dynamiques, la majorité de ces jeunes, qui sont fil-le-s d'ouvrier-ère-s, commerçant-e-s ou employé-e-s, entre dans les MFR alors qu'ils-elles sont en situation d'échec scolaire.** Ils-elles viennent alors dans l'idée de prendre le temps d'identifier la voie la plus adéquate pour eux-elles ou en attendant une opportunité d'aller ailleurs, notamment d'émigrer à l'étranger. Leurs parents sont persuadés que cette dernière peut les aider à une prise de conscience à un moment critique de leur âge (échec scolaire, adolescence, absence de vision, absence de métier, parents pauvres, méconnaissance des rouages administratifs pour chercher des appuis étatiques, etc.). Les MFR leur permettent aussi de découvrir un monde méconnu ainsi que les conditions de travail des ouvrier-ère-s agricoles qui les mettent devant la réalité de la vie, loin du foyer familial. Ensuite, les voies choisies sont diverses :

- **Certain-e-s repartent directement sur le marché du travail** pour travailler en tant qu'ouvrier-ère-s, très souvent en dehors de l'agriculture, et d'autres entreprennent des formations professionnelles (électricité, bâtiment) en vue d'améliorer leur avenir et exercent des activités qui n'ont plus de rapport avec l'agriculture. Pour certain-e-s, il s'agit d'un choix par défaut par manque de possibilités de développer une activité en lien avec leur formation dans la MFR ;

« J'ai fait un cycle de deux ans de qualification en arboriculture. Nous faisons des stages dans deux fermes pendant les deux années (trois fermes sur les deux années). Les stages étaient intéressants pour l'apprentissage, mais nous sommes partis sans rien. Après la formation, j'aidais mon père dans le transport. Après trois ans, je travaille chez un réparateur de téléphones, vends des accessoires, etc. L'idée est là, mais je n'ai rien pu faire dans le domaine agricole. Je veux faire un projet dans l'arboriculture, mais je n'ai pas le foncier et n'ai pas d'idée sur comment faire. J'ai pensé à différentes alternatives mais je manque de moyens... »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Beni Bataou (Maroc)

- D'autres décident **de migrer hors du territoire, et le plus souvent hors du pays.** La proportion de ces jeunes est difficile à évaluer car, étant absent-e-s du territoire, ils-elles n'ont pas pu être enquêté-e-s. Cependant, des questions posées aux jeunes rencontré-e-s sur le futur de leurs camarades de promotion tendent à laisser penser qu'elle est significative. Parfois, ils-elles se retrouvent à travailler comme ouvrier-ère agricole en Europe et du coup trouvent un intérêt à suivre une formation dans ce domaine au Maroc ;

« La plupart de ceux de ma promotion ont émigré vers l'Europe d'abord de façon clandestine, puis se sont légalisés. Depuis cette zone, ils vont surtout travailler en Italie, la plupart dans l'agriculture. L'apprentissage sur place est rapide. Tu dois apprendre vite et en plus ce n'est pas bien payé. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Beni Bataou (Maroc)

- **Une petite proportion développe un intérêt réel pour des activités dans le domaine agricole ou annexe** (pépinière, transformation de produits, etc.), qu'ils-elles arrivent à **concrétiser plus ou moins rapidement, voire pas du tout, en fonction des moyens dont ils-elles disposent** (le foncier constitue une première limitation mais aussi les autres moyens de production). Dans ce cas, la réalisation complémentaire de stages est souvent aussi une étape intermédiaire importante et ils-elles peuvent réaliser d'autres activités salariées en attendant de pouvoir concrétiser leur projet.

« En quittant la MFR, j'ai fait un stage volontaire de quatre mois sur la production de tomates. Je l'ai fait car le stage de l'école se faisait dans l'exploitation qui a sa méthode mais je voulais intégrer une entreprise pour apprendre comment eux ils faisaient la tomate. Actuellement, je travaille chez Bogreen comme responsable du traitement dans les parcelles (de la protection des cultures). Il s'agit de fruits rouges et de tomates. Je suis satisfait de ce travail, mais j'ai mon propre projet. J'ai beaucoup de cousins dans l'agriculture et ils ont promis de m'aider à m'installer. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Chtouka (Maroc)

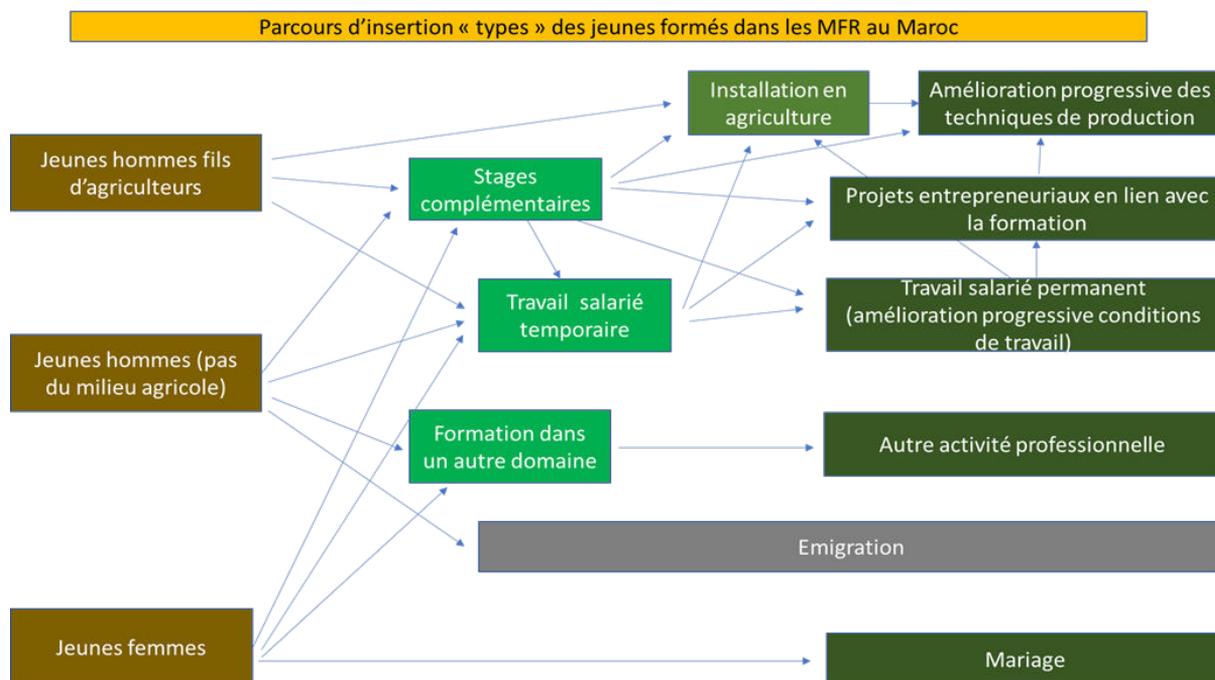


Figure 11 : Parcours d'insertion « types » des jeunes formés dans les MFR au Maroc

5.2. LE DEGRE DE SATISFACTION DES JEUNES DE LEUR PARCOURS ET ASPIRATIONS

Des niveaux de satisfaction très élevés au Maroc, au Bénin et à Madagascar

Au Maroc, au Bénin et à Madagascar, **de 87 à 99 % des jeunes sont satisfaits, voire très satisfaits, de l'évolution de leurs parcours d'insertion socioprofessionnelle** à la suite de leur formation. S'il y a des différences entre MFR à l'intérieur des pays, elles sont globalement peu significatives.

À Madagascar et au Bénin, où presque tou-te-s sont fil-le-s d'agriculteur-ric-e-s, et cherchent à s'installer et s'autonomiser comme agriculteur-ric-e-s, les principaux motifs de satisfaction exprimés sont les suivants :

- **La maîtrise des techniques apprises** lors des formations leur a permis des augmentations dans leur production, qui impacte leur niveau de vie et/ou leur permet de mieux contribuer à l'économie familiale ;
- **Les expériences acquises** leur permettent de mieux gérer leurs activités et/ou exploitation agricole ;
- **Le renforcement de leurs capacités entrepreneuriales**, d'avoir pu s'adapter aux situations difficiles, au développement d'aptitudes relationnelles, etc. ;

- **Certain-e-s mettent en avant des changements d'ordre plus général, relié au comportement** : ils-elles se sentent plus « civilisé-e-s », ont une meilleure relation avec les autres, ils-elles sont plus considéré-e-s par la société, ont atteint leur autonomie face à leurs parents, sont plus sérieux, responsables, etc.

Au final, **la satisfaction des jeunes est due au changement de vie** (avoir un métier, sécurité alimentaire, plus de revenus, épargne, relation), apportée **par le succès de leurs activités** (bonne production grâce au technique, la commercialisation), ce qui leur **permet d'avoir acquis un meilleur statut auprès de la famille et de la société**.

Ceux et celles qui ont exprimé n'être que peu satisfait-e-s de leur parcours professionnel (8 % des jeunes à Madagascar et 1 % au Bénin) ont surtout mentionné le **manque de moyens pour acheter des matériels et développer leur activité, ainsi que des contraintes liées au contexte** : les maladies, les conditions climatiques défavorables, l'insécurité, etc. Quelques-un-e-s regrettent aussi de **ne pas avoir eu suffisamment d'accompagnement après leur formation**.

Au Maroc, où la plus grande partie des jeunes formé-e-s ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-ric-e-s, les motifs de satisfaction diffèrent légèrement :

- Avoir réussi à finir leurs études et obtenir un diplôme ;
- Avoir réussi à s'insérer sur le marché de l'emploi ;
- Avoir pu améliorer leur situation économique et obtenir une certaine stabilité et/ou autonomie financière ;
- L'acquisition de nouvelles capacités et compétences dans différents domaines en lien avec l'agriculture ;
- Développement personnel : avoir acquis le sens des responsabilités, plus de maturité, être plus autonome, plus discipliné-e.

Les 15 % de jeunes marocain-e-s qui ne sont pas satisfait-e-s de leur parcours d'insertion se situent exclusivement dans deux des quatre MFR enquêtées, ce qui reflète la situation difficile du contexte de l'emploi de ce territoire : bas niveau des salaires perçus, chômage et/ou difficultés rencontrées à pouvoir contribuer à l'économie familiale.

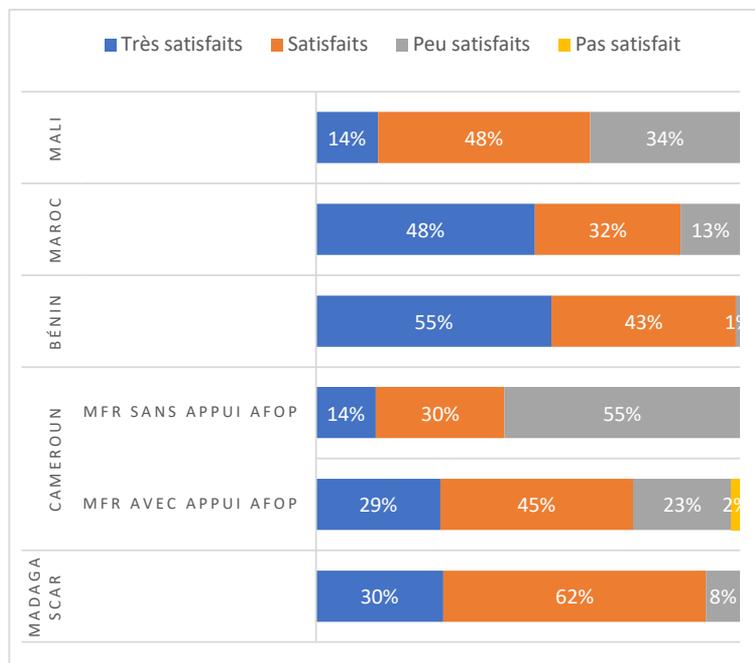


Figure 12 : Le degré de satisfaction des jeunes sur l'évolution de leur parcours

Des niveaux de satisfaction plus mitigés au Cameroun et au Mali

Au Cameroun, on peut observer un niveau de satisfaction très différent suivant si les EFR ont, ou non, établi des partenariats avec le programme AFOP, lequel, comme on l'a vu précédemment, détermine beaucoup les possibilités de succès des jeunes après leur formation :

- **Dans les EFR ayant des partenariats avec AFOP**, 29 % des jeunes formé-e-s sont très satisfait-e-s du parcours qu'ils-elles ont eu depuis la formation (surtout les hommes) et 45 % sont satisfait-e-s. Ces chiffres montrent que les jeunes qui ont répondu à l'enquête sont pour environ **75 % satisfait-e-s du chemin parcouru**, même lorsqu'il est inachevé. 25 % ne sont pas satisfait-e-s (hommes comme femmes) ;
- **Dans les EFR n'ayant pas de partenariats avec AFOP**, 14 % des jeunes formé-e-s sont très satisfait-e-s du parcours qu'ils-elles ont eu depuis la formation (18 % de femmes) et 30 % sont satisfait-e-s. Ces chiffres montrent que les jeunes qui ont répondu à l'enquête sont pour **plus de la moitié (55 %) insatisfait-e-s** du chemin parcouru.

Dans ce pays, l'insatisfaction est principalement exprimée par des jeunes qui n'ont pas pu développer leur activité (ateliers d'embouche) à la suite de la formation, principalement par manque d'appuis pour disposer des moyens requis.

Au Mali, de façon globale, 62 % des jeunes formé-e-s sont satisfait-e-s (48 %), voire très satisfait-e-s (14 %) de leur parcours d'insertion. Par contre, 34 % (un tiers des jeunes) n'en sont pas satisfait-e-s. Cependant, ces **chiffres cachent des différences significatives entre les MFR**, liées à des facteurs divers.

Dans ces deux pays, les facteurs sont donc surtout liés aux partenariats, et à la qualité/application réelle sur le terrain de ces partenariats que les MFR ont réussi, ou non, à établir. Toutefois, deux autres facteurs ont aussi joué :

- **Lorsque des formations viennent renforcer des activités qui sont déjà en train d'être réalisées par les participant-e-s** (par exemple, le maraîchage), le taux de satisfaction des participant-e-s est élevé, même s'ils-elles n'ont pas eu ensuite d'appuis matériels ;
- **Lorsque des MFR font face à des difficultés internes** (gouvernance, non-transparence dans la gestion, manque de suivi, changements de moniteur-riche-s, etc.), les effets négatifs sur la qualité des formations et sur le parcours des jeunes est aussi parfois un motif d'insatisfaction.

Des jeunes qui aspirent, en grande majorité, à poursuivre leurs parcours d'insertion sur le territoire

À court terme, la majorité des jeunes (de 50 à plus de 80 %) veut développer son activité actuelle, c'est-à-dire son activité génératrice de revenus (« projet professionnel ») et/ou exploitation agricole qu'ils-elles souhaitent encore améliorer. Cela montre aussi leur **volonté de poursuivre dans la voie qu'ils-elles se sont tracée**. Au Mali, ils-elles ne sont que 32 % à vouloir poursuivre leur activité actuelle. Cela est surtout dû au fait que certain-e-s jeunes dans quelques MFR n'ont pas pu démarrer leur activité (embouche) ou rencontrent des difficultés dans la réalisation de celle-ci (problèmes de qualité des produits transformés et limites du maraîchage par manque d'eau).

Ensuite, une proportion significative des jeunes des quatre pays (de 29 % à plus de 60 %) – sauf au Maroc – souhaitent développer une autre activité à leur compte. Nous associons deux types d'interprétations différentes à cette volonté selon les pays et les contextes :

- **Pour une partie des jeunes**, cela traduit une volonté de **mettre en place une activité alternative** à celle qu'ils-elles ont mise en place jusqu'à présent et dans laquelle ils-elles rencontrent des difficultés et/ou ne sont pas satisfait-e-s des résultats obtenus. C'est notamment le cas de beaucoup de jeunes au Mali et au Cameroun ;

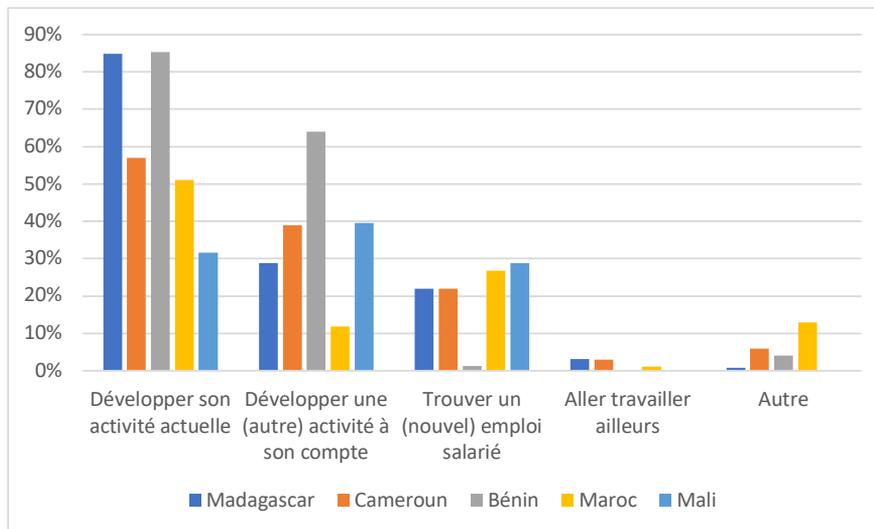


Figure 13 : Les projets professionnels des jeunes formé-e-s dans l'année à venir

- Pour une autre partie, cette volonté s'inscrit avant tout dans une **logique de diversification des sources de revenus (donc qui est complémentaire à l'intérêt de développer leur projet actuel)**. C'est notamment le cas de la plupart des jeunes malgaches et béninois-es.

Ensuite, concernant la petite proportion de jeunes (entre 20 et 30 % sauf au Bénin) qui souhaitent trouver un nouvel emploi salarié, l'interprétation de cette réponse diffère selon les pays :

- **À Madagascar**, si 22 % des jeunes souhaitent trouver de nouvelles sources d'emploi salarié, cela s'inscrit principalement dans la même **logique de diversification des sources de revenus** que pour le développement de nouvelles activités à leur compte ;
- **Au Cameroun**, le fait que cette réponse est plus fréquemment donnée dans les MFR sans partenariat avec le programme AFOP (31 % des réponses vs 22 % de moyenne globale) montre qu'elle est en lien avec la **recherche de sources alternatives de revenus à la suite des difficultés qu'ils-elles ont rencontrées dans la mise en œuvre de leur projet professionnel** en lien avec la formation reçue ;
- **Au Maroc**, obtenir un emploi salarié stable et rémunéré de façon satisfaisante est l'aspiration prioritaire de la majorité des jeunes (qui ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-riche-s). Cependant, 27 % d'entre eux-elles seulement souhaitent trouver un nouvel emploi salarié, et ne **sont donc pas (encore) pleinement satisfait-e-s de leur emploi actuel**.

Ces différentes alternatives de projets à court terme, plus qu'alternatifs, peuvent donc aussi être complémentaires. Cela explique des pourcentages totaux par pays parfois supérieurs à 100 %, les jeunes ayant souvent marqué plusieurs options. **Cette volonté de combiner différentes stratégies d'augmentation et diversification de sources de revenus est particulièrement forte chez les jeunes qui ne souhaitent pas dépendre d'une seule source de revenus, en diversifiant leur exploitation agricole et/ou combinant leur activité agricole avec des sources de revenus extra-agricoles.** Parfois, c'est aussi parce que le revenu d'un emploi salarié leur permet d'accumuler un capital et ensuite de s'installer plus rapidement dans leur exploitation et être autonomes.

Par ailleurs, il est intéressant de noter aussi que dans tous les pays, **seulement quelques pour cent des jeunes formé-e-s, envisagent de quitter leur territoire auquel ils-elles sont donc attaché-e-s, et dans lequel ils-elles cherchent à se construire un futur**, même quand ils-elles ne sont pas satisfait-e-s de leur parcours d'insertion jusqu'à présent.

À plus long terme, 4 aspirations principales se dégagent, à des degrés divers, dans les cinq pays. Ce que la majorité des jeunes recherche avant tout, c'est de « réussir sa vie professionnelle », avec des interprétations différentes selon la nature de leur projet à long terme. Ensuite, ils-elles associent cette réussite à une augmentation de leurs sources de revenus,

à être plus autonomes et indépendant-e-s de leurs parents et/ou conjoint et aussi à réussir leur vie familiale. Certain-e-s, surtout ceux et celles qui sont encore célibataires, aspirent aussi à fonder une famille. Le fait que beaucoup de jeunes aient donné des réponses multiples montre bien cette pluralité d'aspirations.

Sans aucun doute, la majorité des jeunes va conditionner le fait de rester dans le territoire à sa capacité d'atteindre ces différents objectifs. Seulement une fraction de ces jeunes (dont plus de 50% des jeunes au Cameroun) fait de cette permanence dans le territoire un objectif en soi.

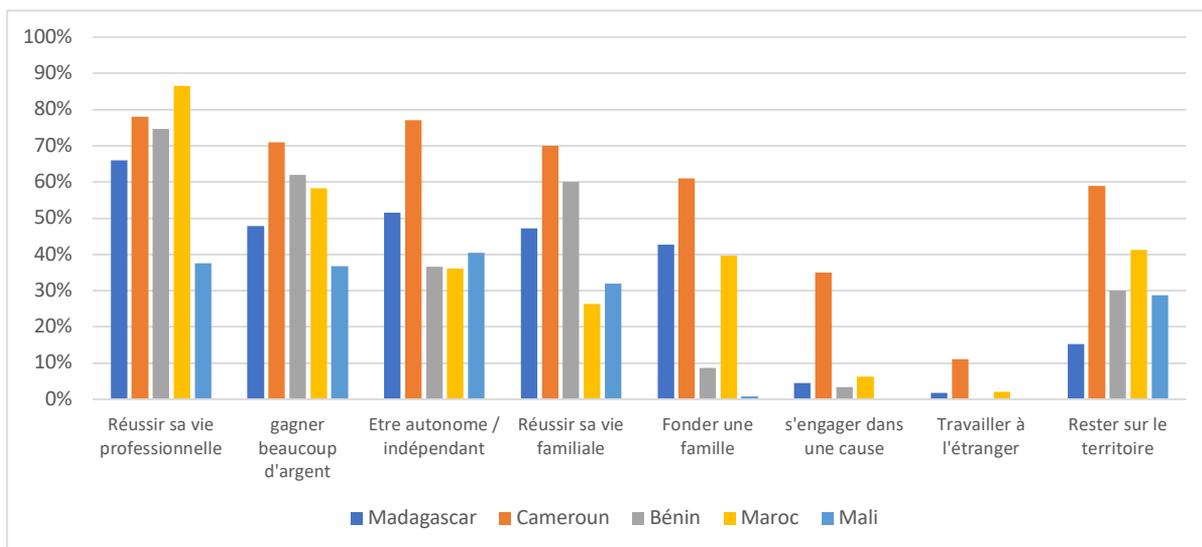


Figure 14 : Le projet de vie des jeunes formé-e-s

Des jeunes qui sont optimistes, voire très optimistes, sur leur avenir socioprofessionnel

Dans tous les pays, presque tous les jeunes sont optimistes (de 25 à 60 %), voire très optimistes (de 40 à plus de 70 % des jeunes) sur leur avenir socioprofessionnel, et ce même si, souvent, leurs parcours d'insertion ne sont pas encore achevés et si, parfois, ils-elles rencontrent de sérieuses difficultés.

S'ils-elles ont eu des résultats positifs dans leur parcours, le degré d'optimisme est plus important (comme à Madagascar et au Bénin) et cela s'explique facilement. En effet, **ils-elles ont déjà pu constater les résultats de leur travail** : le travail d'agriculture et d'élevage (ou salarié-e au Maroc) est une source de revenu capable de satisfaire le besoin familial. **S'ils-elles sont conscient-e-s de la nécessité de faire des efforts pour améliorer leur situation, les résultats déjà obtenus les rendent confiant-e-s sur leur capacité à continuer à améliorer leur situation, disposant des compétences requises et surtout, ils-elles sont motivé-e-s pour poursuivre leurs efforts pour continuer à progresser et atteindre leurs objectifs.**

Par contre, dans les cas où les résultats sont moins positifs, ce degré élevé d'optimisme peut surprendre. Il peut cependant traduire leur confiance en eux-mêmes de réussir à surmonter les difficultés auxquelles ils-elles font face, ou de trouver des voies alternatives (à celles enseignées dans les MFR) qui leur permettront de satisfaire leurs aspirations.

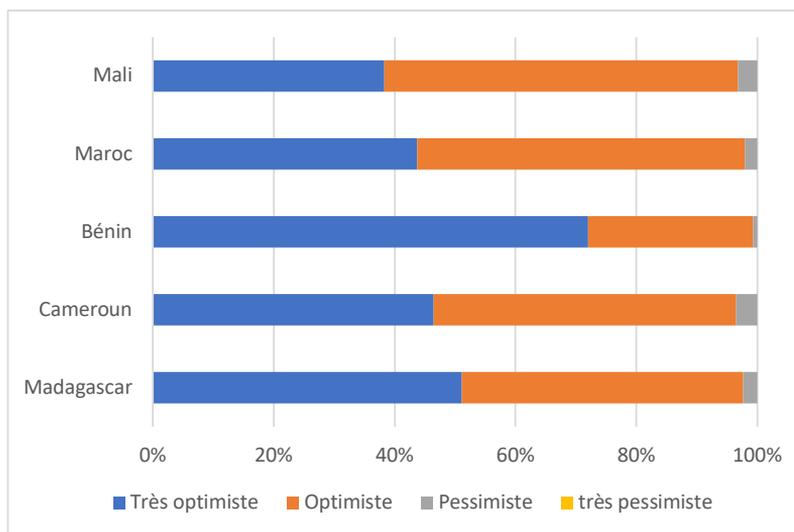


Figure 15 : Le niveau d'optimisme des jeunes formé-e-s sur leur avenir socioprofessionnel

5.3. LES PRINCIPAUX FACTEURS DETERMINANT L'EVOLUTION DES PARCOURS D'INSERTION

L'analyse réalisée a mis en évidence que les principaux facteurs déterminant les différences observées, ainsi que les réussites et les échecs dans les parcours d'insertion, communes à l'ensemble des pays sont les suivants :

- **Le contexte territorial** (agroécologique et socio-économique) qui détermine :
 - Que certaines activités/filières sont plus intéressantes à mettre en œuvre que d'autres d'un point de vue technico-économique et donc elles déterminent le choix des activités mises en œuvre ;
 - Les facteurs de risques qui peuvent altérer les résultats obtenus : aléas climatiques, fluctuation des prix sur les marchés, risques de vols, etc. Ils peuvent déterminer l'abandon des jeunes, démotivé-e-s par de mauvais résultats et/ou que les parcours d'insertion soient d'une durée plus ou moins longue en fonction des potentialités et limitations des territoires tant d'un point de vue agroécologique que socio-économique.
- **La maîtrise technique par les jeunes des activités qu'ils-elles mettent en œuvre** afin d'augmenter les possibilités de succès et de pouvoir en tirer le maximum de bénéfice. Ce facteur est en lien aussi avec **la capacité des jeunes à choisir les activités les plus rentables**, en prenant en compte ce contexte et aussi leur propre situation socio-économique, et celle de leur famille. Elle dépend de :
 - **La pertinence de la formation** (en termes de positionnement/choix de modèle de développement), que ce soit au niveau technique au regard des enjeux locaux environnementaux, tenant compte de la dégradation des sols et des besoins d'adaptation au changement climatique, et par rapport à la dépendance aux intrants que ces choix techniques engendrent (par exemple le choix de l'utilisation des tourteaux pour l'emboche dans le contexte pastoral du Mali peut poser question) ;

- **La qualité des formations** réalisées dans les MFR et notamment leur durée, le niveau de qualification et d'expérience des formateur-ric-e-s, l'articulation théorique-pratique qu'elles réussissent à mettre en œuvre, la qualité des maîtres de stage, etc. ;
- **L'accompagnement des jeunes mis en place après la formation par les moniteur-ric-e-s** pour les aider à surmonter des difficultés éventuelles qu'ils rencontrent dans leurs activités.
- **Les moyens disponibles pour mettre en œuvre les différentes activités.** Ces moyens dépendent à leur tour de plusieurs facteurs : **la situation socio-économique et foncière des parents** qui détermine ce qu'ils peuvent mettre à disposition de leurs enfants, **les partenariats établis par les MFR** qui permettront aux jeunes d'obtenir des dotations initiales pour démarrer leurs activités, **les opportunités d'obtenir d'autres appuis sur le territoire** et les **capacités des jeunes d'en tirer profit** (fonds de développement agricole, institution de microfinance, etc.) ;
- **Les capacités individuelles et/ou collectives des jeunes formé-e-s de faire face aux difficultés qu'ils-elles rencontrent dans la mise en œuvre de leurs activités** : accès et gestion durable et/ou concertée des ressources naturelles (sols, eau, etc.), commercialisation des produits, services d'appui à la production (notamment financiers), etc. ;
- **Le sexe et la situation maritale** : réception de leur part d'héritage (notamment en terre) au moment du mariage qui leur permettra d'avancer plus rapidement si ce sont de jeunes hommes ou au contraire, départ de leur maison pour rejoindre leur conjoint, parfois en laissant leur capital à leurs parents (y compris la dote reçue pour le mariage) et donc se retrouvant dans la situation de devoir repartir de zéro si ce sont de jeunes femmes.

À un degré moindre, dans certains pays, **l'accès à un diplôme ou une attestation de fin de formation** peut permettre de valoriser la formation reçue dans les démarches des jeunes pour obtenir des appuis financiers auprès de programmes ou d'établissements bancaires, ou au contraire rend plus difficile ces démarches en leur absence.

Dans le cas spécifique du Maroc, un facteur déterminant additionnel est **l'origine socioprofessionnelle des jeunes, et, en particulier s'ils-elles sont fil-le-s d'agriculteur-ric-e-s, ce qui détermine notamment l'accès au foncier** :

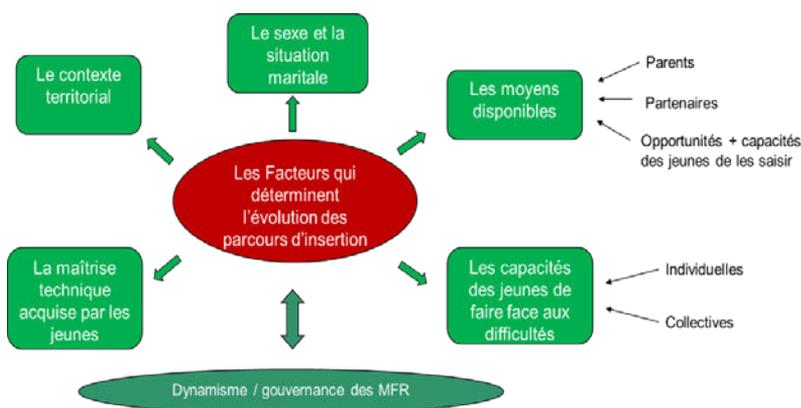


Figure 16 : Les facteurs qui déterminent l'évolution des parcours d'insertion

Si c'est le cas, ils-elles visent généralement à plus ou moins court terme leur installation comme agriculteur-ric-e-s dans les exploitations agricoles familiales tout en y améliorant progressivement les techniques et systèmes de production de façon adaptée aux conditions de leur territoire. Ce processus est généralement assez long, en partie à cause du besoin ressenti par beaucoup de jeunes de **réaliser des stages et/ou formations complémentaires** pour renforcer leurs compétences. Il est surtout lié au temps requis pour disposer des moyens financiers suffisants pour réaliser les investissements nécessaires pour le développement de leur exploitation, soit en les économisant à travers la réalisation d'autres activités (le plus souvent salariées) soit en réussissant à mobiliser des aides de l'État ;

- S'ils-elles ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-ric-e-s, si le contexte territorial est favorable (comme à Chtouka), alors ils-elles visent et obtiennent généralement un travail salarié agricole plus stable et rémunérateur. S'il est défavorable (comme à Beni Bataou), alors soit ils-elles finissent quand même par migrer hors du territoire, soit ils-elles réussissent à trouver un travail salarié, le plus souvent au prix d'une réorientation vers d'autres secteurs d'activités.

5.4. NIVEAU D'INSERTION ACTUEL DES JEUNES ET DEGRÉ DE SATISFACTION

Cette partie s'appuie essentiellement sur les résultats des enquêtes réalisées auprès des jeunes sur leur situation actuelle. Des données globales par pays sont uniquement présentées dans un souci de synthèse. Elles sont, comme on l'a vu, l'agrégation de situations très diverses à l'intérieur des pays en fonction des différents types de MFR, des parcours divers des jeunes formé-e-s, du type de formation suivie (courte, longue), du sexe des jeunes, etc. Par ailleurs, les réalités des différents pays ne sont souvent pas directement comparables et certaines questions ont été interprétées de façon différente selon les pays. Des analyses plus spécifiques de ces différences et plus contextualisées sont réalisées dans les rapports pays qui ont été produits. Dans cette partie, le but est surtout de présenter les principales tendances qui se dégagent.

Une part significative des jeunes n'a pas encore achevé son parcours d'insertion

Comme nous l'avons vu dans la partie antérieure, les parcours d'insertion socioprofessionnelle sont longs et ponctués d'étapes diverses. Pour une part significative des jeunes, ces parcours ne sont pas achevés. L'analyse de la situation sociofamiliale des jeunes enquêté-e-s reflète cette réalité. Dans presque tous les pays, la quantité moyenne de jeunes qui logent encore chez leurs parents et qui sont encore célibataires a diminué¹¹. Donc s'ils-elles ont « avancé » d'un point de vue sociofamilial, de 20 à 60 % des jeunes enquêté-e-s logent encore chez leurs parents, et 15 à 80 % d'entre eux-elles sont encore célibataires dans des sociétés où souvent le mariage marque réellement l'entrée dans la vie « adulte »¹².

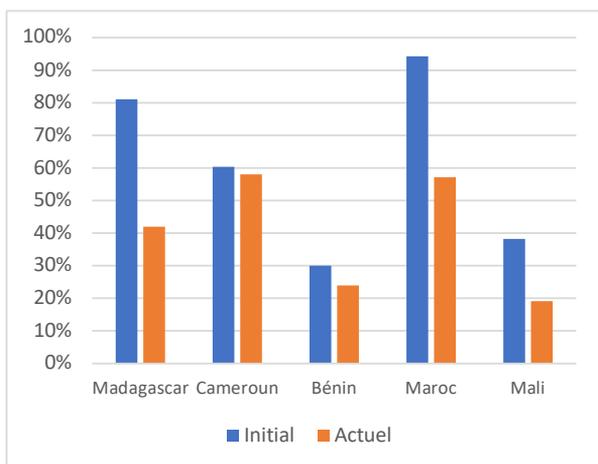


Figure 17 : Pourcentage de jeunes logé-e-s chez leurs parents ou d'autres membres de la famille

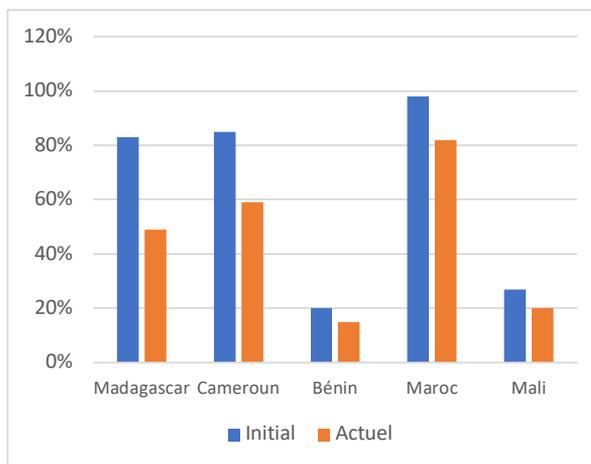


Figure 18 : Pourcentage de jeunes célibataires

Ces évolutions sont surtout liées aux différences existant au moment de suivre la formation (âge des jeunes, situation maritale, sexe, etc.). Ces évolutions sont sans doute davantage liées à l'âge des jeunes au moment de leur formation qu'à l'impact de celle-ci. En effet, habituellement, les jeunes s'indépendantisent de leurs parents au moment du mariage : les hommes construisent leur propre maison (proche des parents, sur des terres dont ils ont hérité) et les femmes vont rejoindre leur conjoint. Les données montrent ces évolutions dans tous les pays sauf le Bénin, où il n'y a pas eu de changement significatif du nombre de jeunes qui disposent d'un logement propre (mais la proportion de jeunes pour qui c'est le cas est nettement plus importante que dans les autres pays). Ce n'est que dans des cas où la situation économique du jeune couple est difficile qu'ils-elles peuvent encore vivre quelques années dans la maison des parents (du jeune marié), le temps d'avoir pu construire leur propre maison. C'est à ce niveau que la formation dans les MFR et/ou l'appui à l'insertion permettent de raccourcir ou d'éviter ces délais.

¹¹ Ces graphiques ainsi que les suivants montrent les différences entre la situation des jeunes au moment de démarrer la formation (« initial ») et leur situation au moment de l'enquête (« actuel »).

¹² Ces chiffres doivent toutefois être pris avec précaution, car dans certains pays, si le-la jeune construit sa maison sur la concession de ses parents, il-elle considère parfois encore « être logé-e chez ses parents ».

L'augmentation du pourcentage de jeunes logé-e-s chez leur conjoint-e est surtout le reflet de la situation de jeunes femmes qui étaient célibataires au moment de suivre la formation et qui se sont ensuite mariées et sont allées vivre chez leur conjoint. Par ailleurs, il est intéressant de noter que l'augmentation de jeunes ayant un logement propre est la plus forte au Maroc, alors qu'ils sont plus de 80 % à être encore célibataires. Cela est dû au fait que dans certains territoires au dynamisme économique fort (Souss Massa), beaucoup de jeunes formé-e-s obtiennent rapidement des emplois salariés permanents qui leur permettent de s'indépendantiser de leurs parents, même quand ils-elles sont encore célibataires.

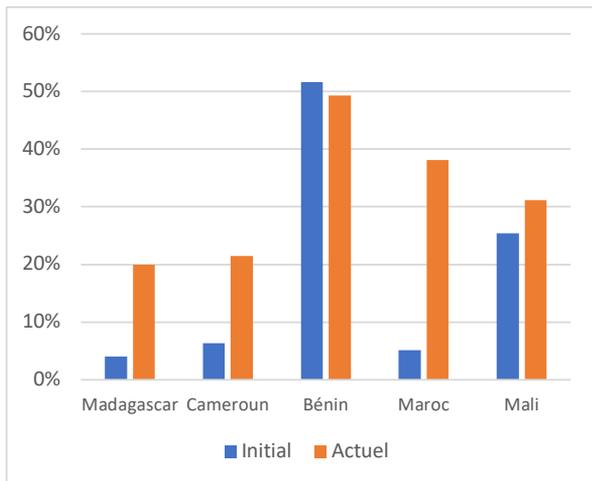


Figure 19 : Pourcentage de jeunes disposant de leur propre logement

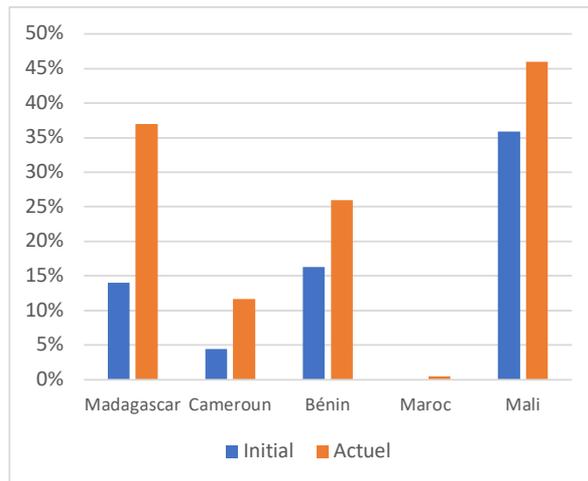


Figure 20 : Pourcentage de jeunes logé-e-s chez leur conjoint-e

Des changements dans le type de travail réalisé qui montrent les avancées dans les parcours d'insertion

Une partie très importante des jeunes formé-e-s, hommes ou femmes, déclarait avoir un travail au moment de démarrer sa formation et les données recueillies montrent une augmentation significative du pourcentage de jeunes qui ont déclaré travailler actuellement. **Cependant, ces données doivent être prises avec beaucoup de précautions.** En effet, les pourcentages de jeunes qui travaillaient avant de suivre la formation sont sans aucun doute inférieurs à la réalité. Les entretiens complémentaires aux enquêtes ont révélé que **beaucoup de jeunes ne considèrent pas le fait d'aider leur parent sur l'exploitation agricole familiale**, ou dans d'autres activités non agricoles qu'ils réalisent, **comme un travail**, d'autant plus qu'ils-elles n'en perçoivent généralement pas de rémunération en espèces. Or, dans les territoires ruraux où presque toutes les familles réalisent des activités agricoles, qu'elle soit leur activité principale ou secondaire, ce type d'activité est généralisé. Par ailleurs, **une fois leur formation finie (ou parfois en parallèle à celle-ci), beaucoup réalisent des activités pour subvenir à leurs besoins en plus d'aider leurs parents**, même si celles-ci ne correspondent pas à leurs aspirations professionnelles pour le futur : travail temporaire comme ouvrier-ère agricole, petit élevage, autres. Ceux et celles qui ne travaillent pas à ce moment-là, ne travaillent pas pour des raisons spécifiques : ils-elles continuent à étudier, sont malades, sont des femmes enceintes ou avec de jeunes bébés, etc. La seule exception est sans doute le Maroc, où la proportion de jeunes qui travaillaient avant de suivre la formation correspond à la

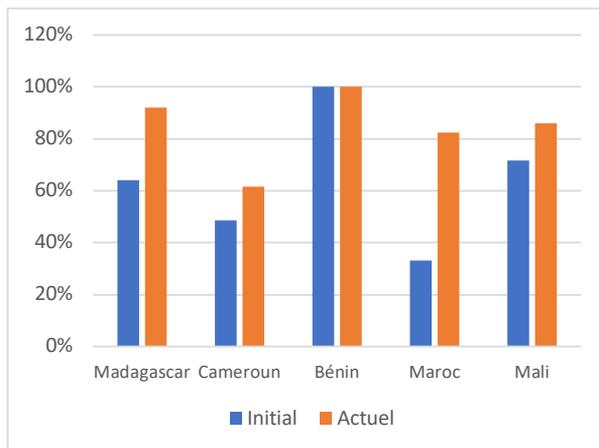


Figure 21 : Pourcentage de jeunes qui travaillent

proportion de jeunes qui sont fil-le-s d'agriculteur-riche-s et où, effectivement, la majorité des jeunes, non fil-le-s d'agriculteur-riche-s, ne travaillait pas avant de suivre la formation.

L'évolution des jeunes, en termes d'insertion professionnelle, doit plutôt s'analyser en termes de type de travail réalisé.

Et à ce niveau, les chiffres sont globalement cohérents avec les trajectoires professionnelles identifiées dans le chapitre précédent :

- **Diminution dans tous les pays du nombre de jeunes qui aident leurs parents sur l'exploitation agricole.** Ces chiffres sont en lien avec l'autonomisation des jeunes, fil-le-s d'agriculteur-riche-s, qui développent progressivement leurs propres activités et sources de revenus. Dans les pays/MFR/types de formation où au départ plus de jeunes vivaient encore chez leurs parents et ont pu mettre en œuvre avec succès leurs propres activités économiques, les diminutions sont les plus importantes.

Toutefois, le fait d'aider leurs parents sur leur exploitation agricole n'est pas forcément un signe de dépendance. Il arrive parfois aussi que les jeunes (hommes généralement, car les femmes partent souvent plus loin après leur mariage), une fois mariés et installés à proximité des parents, continuent à les aider.

- **Augmentation significative des jeunes qui déclarent réaliser des activités propres génératrices de revenus, qu'elles soient agricoles ou non.** Ces activités correspondent pour la plupart des jeunes, fil-le-s d'agriculteur-riche-s, à l'activité économique qu'ils-elles ont mise en œuvre après leur formation dans les MFR. Elles constituent pour les jeunes hommes, comme on l'a vu précédemment, la première étape de leur parcours vers l'établissement ou le renforcement de leur propre exploitation agricole. Pour les jeunes femmes, il s'agit de l'activité qui doit leur permettre d'acquérir plus d'autonomie financière par rapport à leurs parents et/ou leur conjoint. Ces chiffres reflètent donc le degré de succès des activités mises en œuvre après la formation, avec donc des variations parfois importantes entre MFR selon les appuis qu'elles auront pu apporter aux jeunes après leur formation. Ainsi, au Mali et au Cameroun où l'on observe davantage de cas de jeunes n'ayant pas réussi à mettre en œuvre ces activités – par manque de moyens et/ou ayant abandonné celles-ci à la suite de mauvais résultats – le pourcentage de jeunes qui réalisent actuellement ce type d'activités (entre 40 et 50 %) est nettement inférieur au pourcentage à Madagascar et au Bénin (80 et 100 % respectivement). Les chiffres du Maroc n'ont ici pas grand sens car la mise en œuvre de ce type d'activités ne correspond pas à la dynamique d'insertion des jeunes marocains, telle qu'elle a été décrite précédemment.

- **Augmentation significative, dans les cinq pays du pourcentage de jeunes qui gèrent leur propre exploitation agricole.** Celle-ci constitue, pour la plupart des jeunes hommes, fils d'agriculteur-riche-s, l'aboutissement du processus d'insertion

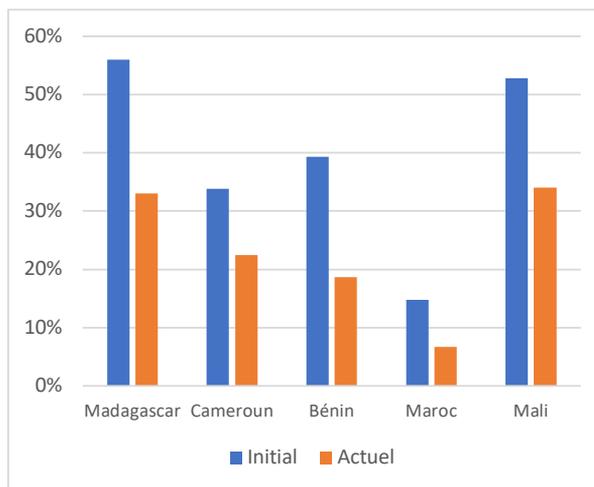


Figure 22 : Pourcentage de jeunes qui aident leurs parents sur l'exploitation agricole

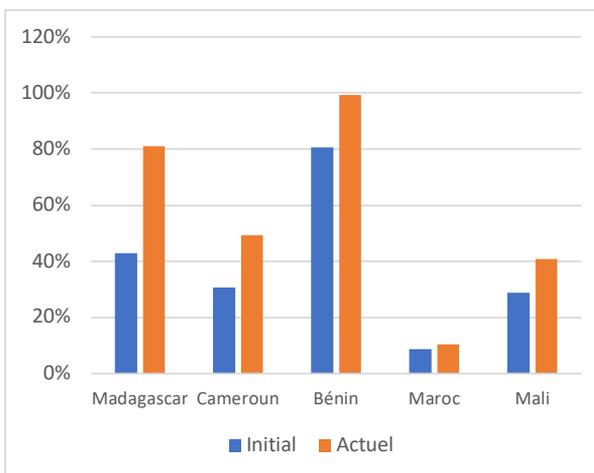


Figure 23 : Pourcentage de jeunes qui réalisent des AGR

professionnelle. À part au Bénin où près de 80 % des jeunes¹³ ont déclaré gérer leur propre exploitation agricole (mais ils-elles étaient déjà nombreux à déclarer le faire avant de démarrer la formation), dans les autres pays, le pourcentage actuel de jeunes qui gèrent leur exploitation est encore limité, pour différentes raisons :

- **À Madagascar, le pourcentage encore relativement faible (40 %) révèle surtout la longue durée requise pour y arriver (fréquemment supérieure à 5 ans) et la nécessité de créer, au préalable, un certain nombre de conditions** : se marier et recevoir sa part d'héritage (notamment en terre et moyens de production), se constituer un capital initial, etc. La durée dépend grandement des moyens dont disposent les parents, des appuis initiaux reçus pas les jeunes, de leurs capacités à en mobiliser d'autres additionnels, etc. Ainsi, dans certains cas, les parents ne donnent pas tout de suite un terrain pour le nouveau marié, mais après une année ;
 - **Au Cameroun et au Mali, ils reflètent comme pour les AGR, les difficultés pour les jeunes qui ne reçoivent pas d'appuis matériels et/ou ne sont pas accompagné-e-s après leur formation pour la mise en œuvre, avec succès, de leurs activités.** Les grandes différences observées entre MFR avec et sans partenariats illustrent ici aussi l'importance de ce facteur ;
 - **Au Maroc, le chiffre très réduit (8 %) est le résultat conjugué de la faible proportion de fil-le-s d'agriculteur-riche-s** parmi les jeunes formé-e-s, et de la faible proportion d'entre eux-elles qui a réussi à s'installer à son compte. Cette dernière s'explique par des facteurs divers : le rythme des transmissions des exploitations des parents à leurs enfants, le manque d'appui financiers, les structures complexes du foncier au Maroc, les difficultés pour les jeunes d'obtenir des appuis pour la mise en œuvre de leur projet d'installation, etc.
- **Des évolutions diverses de la quantité de jeunes exerçant des activités salariées temporaires et/ou permanentes, et qui ont aussi des significations diverses suivant les pays :**
- **Au Maroc, l'augmentation très forte de la quantité de jeunes exerçant une activité salariée permanente** (de 1 % avant la formation à 44 % actuellement) **est incontestablement le signe d'une insertion socioprofessionnelle réussie** qui correspond à l'aspiration des 75 à 80 % des jeunes non fil-le-s d'agriculteur-riche-s formé-e-s dans les MFR. La diminution de jeunes ayant un travail salarié temporaire doit aussi s'interpréter dans le sens d'une amélioration de la stabilité de leurs conditions de travail ;
 - **À Madagascar, l'augmentation de la quantité de jeunes qui exercent une activité salariée, surtout temporaire, doit aussi s'interpréter positivement.** Cette activité s'exerce très souvent comme ouvrier-ère agricole journalier-ère dans les exploitations agricoles avoisinantes (sarclage, repiquage, récolte de riz, etc.) et **de façon complémentaire des activités mentionnées précédemment.** De fait, très fréquemment, les jeunes ne se contentent pas d'une seule activité, ils-elles cherchent généralement à diversifier leurs sources de revenus tant dans l'exploitation qu'au-dehors. Ils-elles cherchent à faire face aux besoins croissants de leur ménage et/ou de leurs parents, tout en cherchant à se constituer le plus rapidement possible un capital suffisant pour pouvoir s'installer. Une fois installé-e-s, en tout cas les premières années, ils-elles continueront à profiter des opportunités d'emploi existant autour d'eux-elles. La réalisation de ce type d'activité est cependant très dépendante des opportunités existant dans les territoires et donc variables d'un territoire à l'autre. La réalisation d'activités salariées permanentes reste très limitée, et ne semble pas constituer un objectif en soi pour les jeunes formé-e-s. Elles peuvent être diverses en fonction des opportunités existantes. **Certain-e-s jeunes font des activités salariées permanentes sans lien avec la formation reçue dans les MFR**, comme enseignant-e, gardien-ne, employé-e de société, mécanicien-ne, maçon, menuisier, conducteur-riche, etc. **ou certain-e-s réalisent d'autres types de travail, non agricole, souvent dans le commerce** (vente de produits locaux, épicerie,

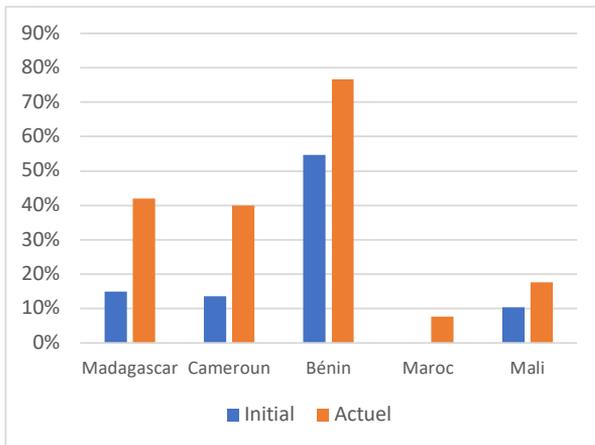


Figure 24 : Pourcentage de jeunes qui gèrent une exploitation agricole propre

¹³ Ces chiffres doivent aussi être pris avec précaution, face aux différentes interprétations possibles de ce que veut dire « gérer sa propre exploitation agricole » qui a parfois pu être confondu avec « gérer une activité agricole propre ». Malgré cela, l'analyse des tendances reste intéressante.

etc.) ou l'artisanat (la broderie, la couture, etc.). Si certain-e-s y voient des opportunités d'emplois stables, **pour la plupart, elles sont complémentaires à leurs activités agricoles et à leur projet d'installation** ;

- **Au Cameroun, elles sont surtout le reflet de jeunes qui cherchent des alternatives de revenus** à la suite des difficultés et échecs rencontrés dans la mise en œuvre d'activités économiques propres ;
- **Au Bénin et au Mali, très peu de jeunes réalisent des activités salariées** (ni avant ni après la formation). Cela reflète des dynamiques territoriales surtout centrées sur « l'auto-emploi ».

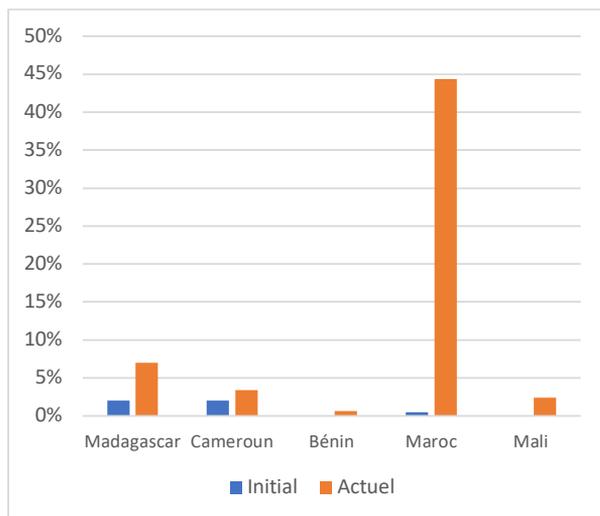


Figure 25 : Pourcentage de jeunes avec une activité salariée permanente

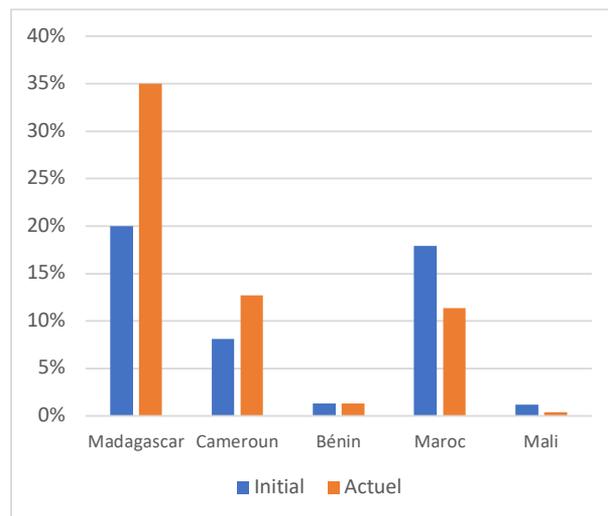


Figure 26 : Pourcentage de jeunes avec une activité salariée temporaire

Des avancées qui se traduisent par des augmentations de revenus, mais souvent difficiles à mesurer

Les personnes réalisant les enquêtes de terrain ont souvent souligné des difficultés pour évaluer les niveaux de revenus d'activités économiques propres (même si a priori certain-e-s jeunes ont été formé-e-s au calcul de rentabilité) et encore plus si elles sont mises en œuvre dans des exploitations agricoles diversifiées. Ceci est différent dans le cas d'activités salariées (et surtout si elles sont permanentes). **Les chiffres ne sont donc généralement pas précis ni forcément fiables mais ils permettent de mettre en évidence des tendances à la hausse de ces revenus.** Par ailleurs, les conditions macroéconomiques étant très variables d'un pays à l'autre, il ne s'agit bien évidemment pas de comparer les montants des rémunérations entre les pays.

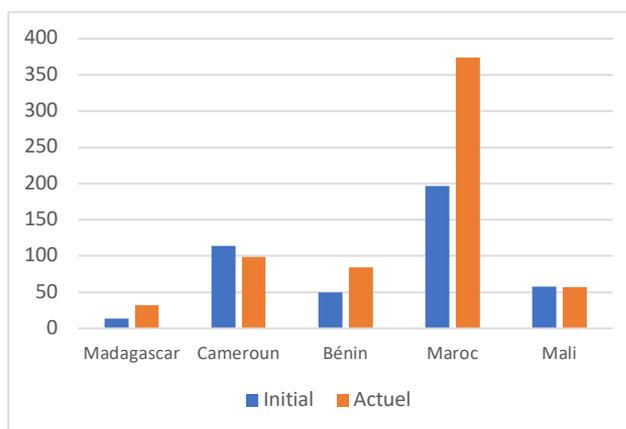


Figure 27 : Évolution du montant mensuel moyen de revenus (en euros)

Les tendances les plus nettes à l'augmentation des revenus ont pu être observées à Madagascar, au Bénin et au Maroc :

- À Madagascar, les montants moyens de rémunération mensuels ont globalement plus que doublés (de 14 euros/mois à 32 euros/mois) entre les rémunérations perçues par les jeunes avant leur formation et la situation actuelle. Toutefois, malgré cette nette amélioration, ces niveaux de revenus restent globalement bas et en dessous du seuil de pauvreté¹⁴, en tout cas pour l'instant. En effet, il est fort probable que leurs revenus continuent à augmenter à mesure que leurs activités se développent. Ainsi, l'estimation réalisée par les jeunes enquêté-e-s de l'évolution de leurs montants de rémunérations mensuelles durant les années qui suivent la fin de leur formation montrent que ce n'est que 5 voire 6 ans après sa fin que les jeunes hommes atteignent un niveau de revenu qui dépasse le seuil de pauvreté (47 euros/mois) ;
- Au Maroc, les niveaux moyens de rémunération mensuels ne sont pas loin de se dupliquer (de 194 à 374 euros/mois). Ces évolutions sont les mêmes dans les 4 MFR où des enquêtes ont été réalisées mais avec des montants moyens variables d'une région à l'autre ;
- Au Bénin, les accroissements de production et d'activité ont abouti logiquement à une hausse des revenus. Les enquêtes réalisées montrent que, en effet, les revenus ont augmenté au cours du temps chez tous les types de formé-e-s (en formation initiale, continue, hommes et femmes). Les chiffres ne sont pas toujours précis et doivent être regardés avec prudence, mais on peut dire que les revenus ont globalement augmenté de 40 à 50% depuis le début de la formation. La question posée aux jeunes sur l'évolution de leurs revenus les années qui suivent leur formation confirme cette tendance ;
- Au Cameroun, les chiffres sur les revenus au moment de démarrer la formation et les revenus actuels ne marquent pas une tendance claire, voire une légère diminution. Cependant, les réponses données sur l'évolution de leurs revenus les années qui suivent leur formation donnent une tendance à l'augmentation, aussi confirmée dans les entretiens qualitatifs menés auprès des jeunes ayant mis en œuvre avec succès leur activité économique ;

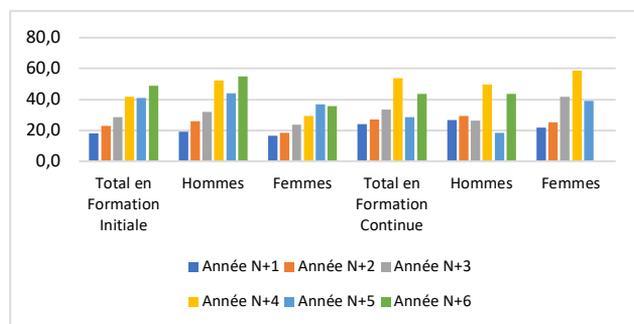


Figure 28 : Évolution des rémunérations moyennes mensuelles (euros) dans les années qui suivent l'année N de fin de formation dans les MFR à Madagascar

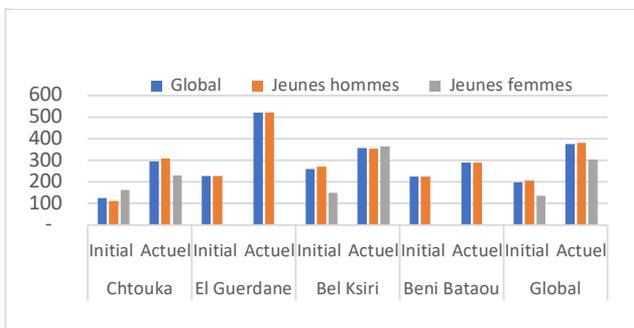


Figure 29 : Évolution du montant moyen mensuel (euros) de rémunération des jeunes qui travaillent au Maroc

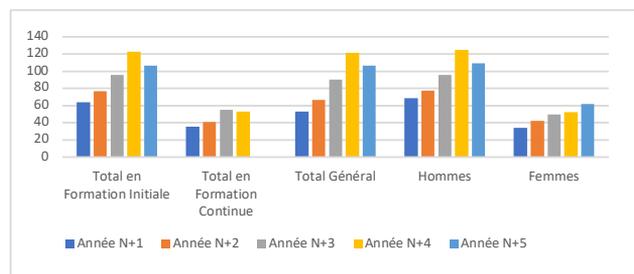


Figure 30 : Évolution des niveaux de revenus moyens (euros) au Bénin

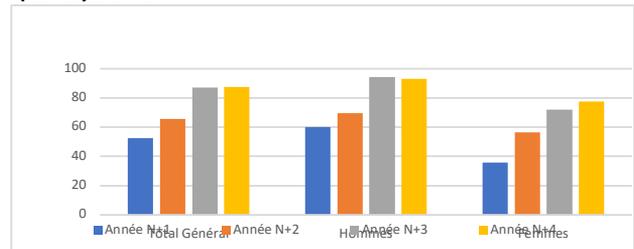


Figure 31 : Évolution des niveaux de revenus moyens (euros) au Cameroun

¹⁴ Selon la Banque mondiale, il est fixé à Madagascar à 1,90 US \$/jour, soit l'équivalent d'environ 47 euros/mois au taux de change actuel.

- **Le Mali est le seul pays où ce type de tendance positive n'a pu être établi.** Dans certains cas, effectivement les jeunes ont exprimé ne pas avoir perçu de changement dans leur situation mais dans d'autres, c'est aussi dû à un problème de compilation des données sur l'évolution des revenus au cours des parcours, qui n'ont pas toujours été bien remplies.

Une évolution des modalités de rémunération globalement cohérente avec l'évolution des types d'activités réalisées

Les principales évolutions des modalités de rémunération sont très cohérentes avec les avancées dans les parcours d'insertion, observées aussi à travers l'évolution des types d'activités réalisées :

- **Diminution du pourcentage de jeunes rémunéré-e-s uniquement en nature.** Ce type de paiement se fait surtout pour les jeunes qui apportent leur aide dans l'exploitation agricole, activité qui diminue avec le temps ;
- **Augmentation du pourcentage de jeunes rémunéré-e-s de façon irrégulière à Madagascar, au Mali et au Cameroun** due, le plus souvent, au fait que la plupart des activités génératrices de revenus mises en œuvre par les jeunes sont liées à l'agriculture et à l'élevage. Celles-ci sont rémunérées selon les saisons de production, les prix du marché, les aléas climatiques, etc. Parfois, cela concerne également des activités hors agriculture que les jeunes peuvent avoir ponctuellement pour avoir des revenus (tâcheron, conducteur de moto, etc.). C'est aussi pour cela **que souvent, les jeunes ne recherchent pas uniquement l'augmentation des revenus mais aussi la diversification des sources de ceux-ci**, pour les sécuriser davantage mais aussi les étaler le plus possible tout au long de l'année ;
- Au Maroc, les évolutions les plus notables en termes de modalités de paiement sont **la diminution des revenus journaliers et une augmentation très forte des formes de rémunération mensuelles ou bimensuelles.** Cette évolution est à mettre en lien avec la diminution globale des sources d'emplois temporaires et la forte augmentation des jeunes ayant un travail permanent. Cela conforte la vision **de jeunes formé-e-s disposant de sources d'emplois plus stables, en plus d'être plus rémunérateurs.**

Dans les autres pays, les évolutions de ces modalités ne concernent qu'une petite proportion des jeunes et sont corrélées avec les évolutions des sources d'emploi salariés (temporaires et permanentes) décrites précédemment.

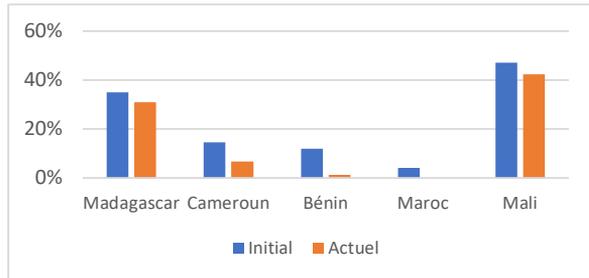


Figure 32 : Pourcentage de jeunes payé-e-s uniquement en nature

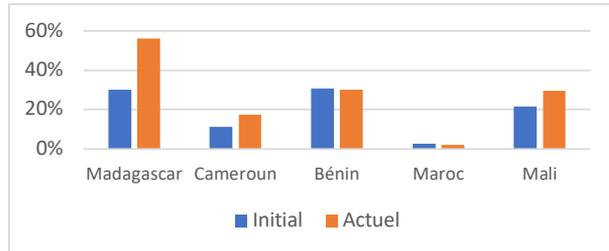


Figure 33 : Pourcentage de jeunes avec des revenus irréguliers

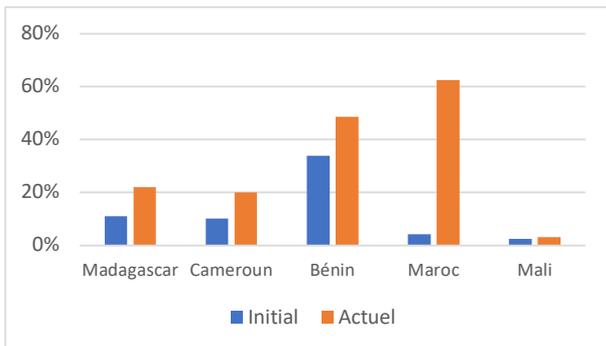


Figure 34 : Pourcentage de jeunes avec des revenus mensuels ou bimensuels

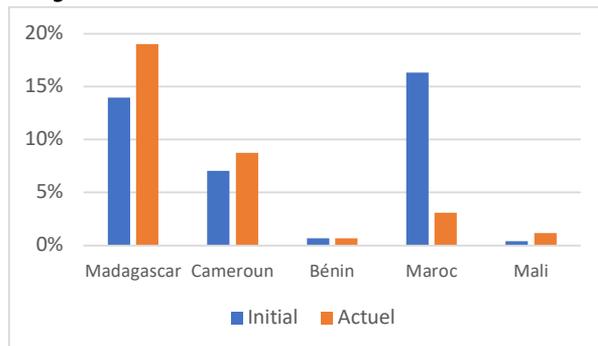


Figure 35 : Pourcentage de jeunes avec des revenus journaliers

Des jeunes globalement satisfait-e-s de leur situation actuelle

Au final, de façon cohérente avec ces données, la grande majorité des jeunes ont exprimé être satisfait-e-s, voire très satisfait-e-s de leur situation professionnelle actuelle indépendamment du type de formation et du sexe. Le seul pays où une quantité significative (près de 40 % de jeunes) ont considéré que leur situation était peu ou pas satisfaisante est le Cameroun.

Pour expliquer leur satisfaction, les principaux aspects mis en avant sont :

- **L'application des techniques apprises à la MFR qui a conduit à l'amélioration de leur production et l'amélioration de leurs revenus ;**
- **L'amélioration de leurs conditions de vie :** de la famille, leur habitat, leur mode de vie ou même simplement de mieux pouvoir subvenir à leurs besoins de base ;

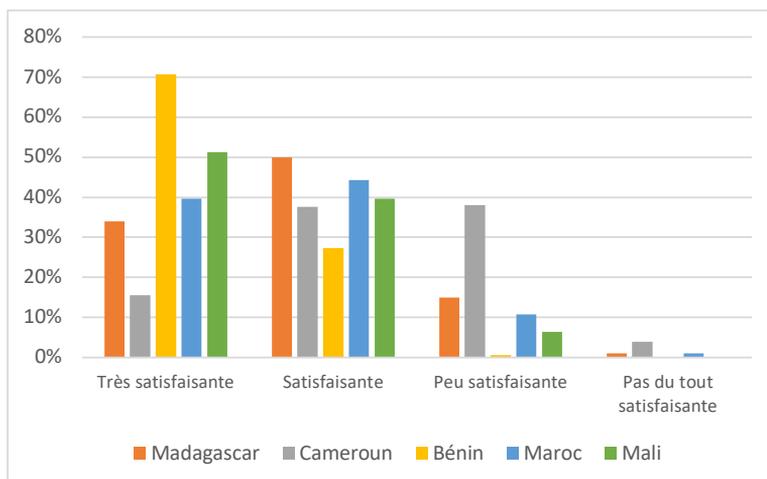


Figure 36 : Évaluation de la situation professionnelle actuelle

« Je suis devenu un grand producteur dans la localité. Cela m'a donné la possibilité de prendre soin de ma famille, j'ai amélioré notre cadre de vie. »

« Maintenant, j'ai mon activité, je peux manger à ma faim. »

Enquêtes auprès de jeunes formés dans la MFR de Bafia (Cameroun)

- **Une plus grande autonomie :** Les activités économiques développées depuis la formation permettent aux jeunes garçons et jeunes filles d'acquérir un peu plus d'autonomie, élément important qui était souvent au cœur de leurs aspirations et attentes, et qui a pu motiver leur décision de faire la formation ;

« Ce qui me plaît dans la formation de la MAFAR : les techniques agroécologiques. Aujourd'hui, je me sens fière, j'arrive à prendre soin de mes enfants et à payer leur scolarité, de même que les frais d'apprentissage de ma nièce : 160 000 FCFA (244 €). Avant je me sentais faible, mais maintenant, je me sens "forte et belle" et je suis respectée dans ma famille et dans le village. »

Entretien avec une jeune formée dans la MFR de Sam (Bénin)

- **Une amélioration des relations familiales, voire de la cohésion sociale :** Les connaissances et le savoir-faire acquis durant la formation et tout au long du parcours donnent également une meilleure considération des jeunes au sein de leur famille et dans leur entourage ;

« Avant cette formation, il n'y avait pas de liens entre les jeunes des villages, maintenant, les échanges sont réguliers entre nous. »

Entretien avec des jeunes formés dans la MFR de Kifosso (Mali)

- **Plus d'auto-estime, de confiance en soi et une meilleure considération :** plus de capacité aujourd'hui à prendre seul-e des décisions, meilleure capacité à s'adapter et à résoudre des problèmes, avoir gagné la considération de leurs proches et d'être devenu-e-s des modèles pour d'autres jeunes. Certaines jeunes femmes également indiquent avoir gagné en reconnaissance et auto-estime.

« Étant analphabète au départ, aujourd'hui je suis instruit et je partage mes connaissances avec mes amis. Je sais lire et écrire en langue locale. »

« À la vue des développements végétatifs du maïs et du coton dans mon champ, des rendements que j'obtiens et de mes moyens financiers actuels, mes cohabitants disent que je fais des gri-gri ou de la magie – Je ne suis plus traité de paresseux par mes voisins, je suis désormais respecté. »

Entretien avec des jeunes formés dans la MFR de Sam (Bénin)

On peut souligner qu'au-delà de l'amélioration des situations économiques, les formations ont permis à ces jeunes de **gagner en « pouvoir faire » « pouvoir entreprendre et s'adapter »**, ce qui est fondamental pour la suite de leur vie professionnelle et personnelle. Il est fort probable que les formations longues (initiales) y ont contribué en une plus forte mesure que les formations continues (courtes).

Les raisons de l'insatisfaction sur la situation actuelle témoignent par ailleurs de certains blocages dans les parcours et échecs que ressentent les jeunes sur ces mêmes aspects :

- **L'influence négative de facteurs externes** qui ne leur ont pas permis d'obtenir les résultats positifs attendus : aléas climatiques, insécurité, fluctuation des prix des produits sur le marché, etc. ;

« J'ai développé mon activité mais elle ne marche pas comme souhaité. J'ai vraiment des problèmes de commercialisation. Sans regroupement de producteurs, il n'y a pas de progrès. »

Entretiens avec des jeunes formés dans la MFR d'Endoum (Cameroun)

- **Le manque de moyens qui les a empêchés de développer leurs activités** (ou du moins pas autant qu'ils-elles l'auraient voulu) ;
- **L'absence d'amélioration des conditions de vie**, faute d'avoir pu démarrer leur projet ou d'avoir eu des difficultés dans sa mise en œuvre et de ne pas avoir atteint les résultats attendus ;

« J'ai une petite superficie culturale, et je manque de monopompe. Je ne gagne pas assez d'argent, mon activité est trop faible. Je ne peux même pas épargner. »

Entretiens avec des jeunes formés dans la MFR d'Endoum (Cameroun)

- **Une dépendance qui continue**, pour des jeunes obligé-e-s de rester chez leurs parents et qui ne peuvent pas fonder de famille ;
- **Un sentiment de frustration** quand ils-elles n'arrivent pas à développer leur activité. **Dans le cas spécifique du Maroc**, les 8 % qui ont répondu ne pas être satisfait-e-s de leur situation actuelle mettent en avant deux aspects principaux suivants :
 - « L'incompatibilité formation/insertion », c'est-à-dire qu'ils-elles n'ont pas réussi à travailler dans le domaine qu'ils-elles souhaitaient et dans lequel ils-elles ont été formé-e-s ;
 - Le chômage et/ou leur situation économique qu'ils-elles jugent peu satisfaisante (à cause des bas niveaux de rémunération).

5.5. PERCEPTION DES JEUNES SUR L'IMPORTANCE ET L'UTILITE DES MFR DANS LEUR PARCOURS D'INSERTION

Des apports qui aident à savoir « quoi faire » et renforcent le « pouvoir faire »

Les enquêtes réalisées mettent en évidence des **parcours d'insertion socioprofessionnelle globalement positifs et perçus positivement par les jeunes eux-mêmes**. Dans les enquêtes, il a aussi été demandé aux jeunes leur point de vue sur l'importance et/ou l'utilité de la formation reçue dans les MFR pour leurs parcours.

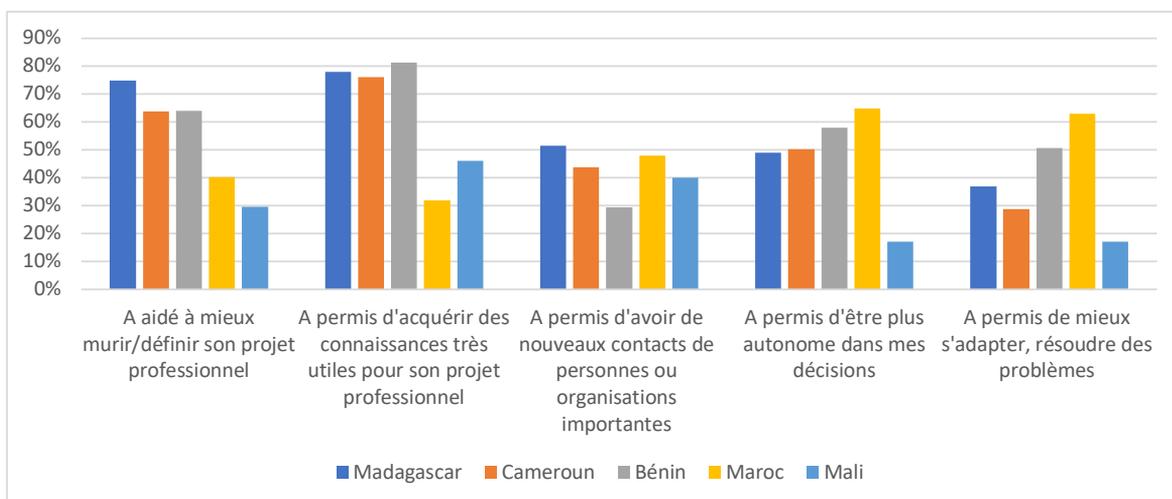


Figure 37 : Comment la formation à la MFR a-t-elle été utile aux jeunes dans leur parcours socioprofessionnel ?

La grande majorité des jeunes formé-e-s à Madagascar, au Cameroun et au Bénin considèrent que leur formation dans les MFR leur a permis d'acquérir des connaissances très utiles pour leur projet professionnel (entre 76 et 81 % selon les pays) et à mieux mûrir et définir leur projet (entre 64 et 75 % selon les pays), et ainsi à mieux s'ancrer dans le métier futur. Ils-elles ont aussi indiqué, hommes comme femmes, que la formation les a aidé-e-s à être plus autonomes dans leurs décisions, ce qui correspond à leur souhait d'autonomisation. Ils-elles ont également développé leurs contacts, ce qui est un atout pour mobiliser des appuis, et tout au long de leur parcours pour pouvoir avoir aussi un soutien. Ces contacts sont des éléments importants pour leur insertion sociale. On note que les femmes ont précisé également avoir développé leur capacité d'adaptation, et donc une certaine forme de résilience. Une proportion significative des jeunes a aussi souligné que la formation les a aidé-e-s à mieux s'adapter, pouvoir résoudre leurs problèmes et être plus autonomes dans leurs décisions. En général, plus les personnes en formation sont jeunes au moment de suivre la formation – et particulièrement si celle-ci est une formation initiale de longue durée –, plus celle-ci contribue au mûrissement de leur projet personnel ainsi qu'à l'acquisition de ces compétences transversales.

Au Maroc, sur base des réponses obtenues, ils-elles ne sont que 32 % à mettre en avant l'utilité des connaissances acquises. Les jeunes mettent davantage en avant l'importance d'aspects plus transversaux qui permettent un renforcement de leur résilience :

- 65 % des jeunes considèrent que la formation leur a permis de mieux s'adapter, résoudre des problèmes ;
- 63 % considèrent qu'elle leur a permis d'être plus autonomes dans leur prise de décision ;
- 48 % mettent en avant le fait qu'elle leur a permis de développer de nouveaux contacts (personnes ou d'organisations importantes).

La moindre importance donnée par les jeunes marocains à l'acquisition de connaissances utiles pour leur projet personnel s'explique par deux éléments principaux :

- Une partie significative des jeunes formé-e-s ne travaille finalement pas dans le domaine sur lequel il-elle a été formé-e. Si la formation leur est utile comme un moment de réflexion sur leur vie et leur futur, ils-elles se réorientent ensuite et les contenus techniques ne leur sont pas, au final, très utiles ;
- Ceux et celles qui travaillent ensuite dans le domaine de la formation considèrent qu'ils-elles n'ont reçu que des connaissances de base qui ont certes leur utilité, mais souvent ils-elles ressentent la nécessité de les compléter par des stages additionnels réalisés après leur formation.

Dans le cas du Mali, les pourcentages inférieurs de réponses mettant en avant l'utilité des connaissances acquises sont plus à mettre en lien avec l'insatisfaction des jeunes dans certaines MFR par rapport au niveau attendu de la qualité de la formation (selon les jeunes : contenus trop théoriques, applications pratiques limitées, etc.).

Des formations généralement considérées comme utiles d'un point de vue technique et sur un plan plus personnel

De façon cohérente avec ces réponses, les jeunes enquêté-e-s ont trouvé leur formation dans les MFR très utile tant d'un point de vue technique que d'un point de vue plus personnel :

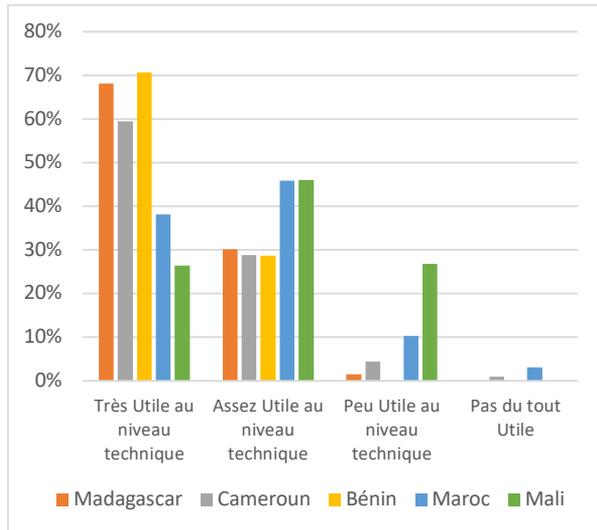


Figure 38 : Évaluation de l'utilité de la formation d'un point de vue technique

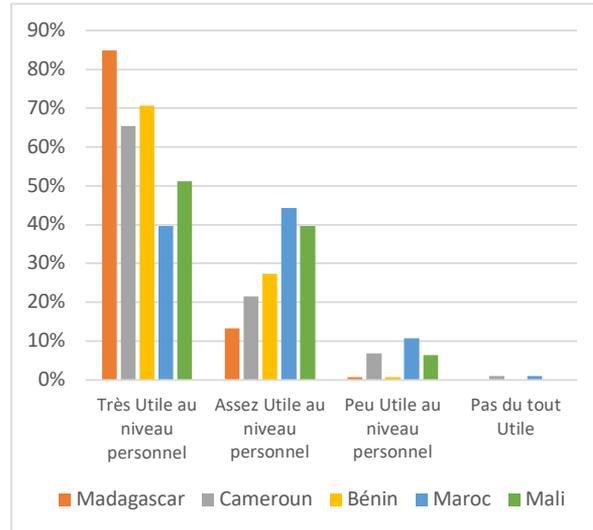


Figure 39 : Évaluation de l'utilité de la formation sur un plan plus personnel

- À Madagascar, 68 % des jeunes ont considéré que la formation leur avait été « très utile » et 30 % qu'elle avait été assez utile. Très peu ont donc contesté son utilité technique. L'utilité de cette formation a plus particulièrement été appréciée chez les jeunes en formation courte. Ils-elles reconnaissent donc que **l'acquisition de nouvelles compétences leur a permis d'appliquer des techniques permettant de meilleurs niveaux de production et donc de revenus**. L'applicabilité directe des nouvelles connaissances acquises a aussi fréquemment été mise en avant. Ils-elles ont été encore plus nombreux-ses (85 %) à considérer que **la formation leur a été « très utile » d'un point de vue personnel**, et 13 % à considérer qu'elle a été « assez utile », et ce tant pour les jeunes en formation initiale que continue. Ces réponses montrent que **les apports de la formation pour leur parcours professionnel vont largement au-delà des aspects techniques**. Parmi les éléments d'explication apportés par les jeunes, les aspects suivants ressortent :
 - Avoir forgé les jeunes à affronter le quotidien, avoir un bon comportement, une meilleure relation et communication avec les autres ;
 - Leur avoir permis d'être plus confiant-e en l'avenir, plus ouvert-e aux autres ;
 - Leur avoir apporté une plus grande maturité : être plus responsables, indépendant-e-s, etc. ;
 - Leur avoir permis d'être mieux reconnu-e-s, accepté-e-s dans la société.

« Sans les acquis à l'issue de ma formation à la MFR, je ne pense pas que je serais arrivé à développer une telle stratégie pour atteindre mon objectif. »

« Grâce à mes acquis à la MFR, j'ai une maison et une activité qui me permet de gagner de l'argent. Les jeunes sortants MFR se distinguent des autres par rapport à leur maîtrise technique en activité agricole, leur comportement et surtout leur maturité dans la gestion de leur activité. »

« Je suis fier de mon parcours grâce à mes études à la MFR qui m'ont permis de découvrir le métier d'agriculteur comme un métier rémunérateur et adapté à mon choix de rester vivre à la campagne. »

« J'ai pu diversifier mes sources de revenus grâce à mes acquis à l'issue de ma formation au centre MFR Mandoto. La formation a consolidé mon talent d'artisan avec lequel j'ai pu développer mon activité professionnelle ; elle m'a aussi permis de me constituer un fonds pour financer mes activités agricoles. »

Entretien avec des jeunes formé·e·s dans les MFR de Bealampona, Sahambavy et Mandoto (Madagascar)

- **Au Cameroun, 50 à 65 % des jeunes** confirment que les formations ont été globalement **très utiles d'un point de vue technique**, en leur apportant de nouveaux savoirs pour une conduite plus intensive, plus spéculative des activités agricoles ou d'élevage. Certain·e·s soulignent que ces connaissances utiles concernent également la partie planification et gestion de l'exploitation. Quelques jeunes formé·e·s ont cependant jugé que les formations n'ont pas été très utiles car ils-elles ne se sentent pas prêt·e·s, ils-elles ne maîtrisent pas l'activité (ceci est lié en partie au manque de pratique). **57 à 71 %** estiment que les formations leur ont été **très utiles sur un plan plus personnel**. Les formations jouent ce rôle d'accompagner les jeunes en tant **qu'adulte en devenir, plus ouvert·e et responsable**. Les femmes donnent un score moins élevé à l'utilité technique ou personnelle des formations ; on peut supposer que cela est dû au fait qu'elles ont plus de difficultés et contraintes pour développer leurs activités ;

« Cette formation m'a beaucoup apporté sur le plan humain. En dehors des techniques, j'ai reçu le savoir-être et le savoir-vivre. »

« Au contact de mes camarades et formateurs, j'ai appris à vivre avec les gens, j'ai grandi. »

« Cette formation m'a fait comprendre la vie. Je m'intéresse aux choses qui ne me disaient rien avant. »

Enquêtes auprès de jeunes formé·e·s dans les MFR d'Endoum et Bafia (Cameroun)

- **Au Bénin**, les jeunes ont également affirmé que les formations ont été globalement très utiles d'un point technique, en leur apportant de nouveaux savoirs (techniques, en alphabétisation) et sur le plan personnel (auto-estime, considération, capacité à s'adapter, etc.). Les femmes donnent une importance moins élevée à l'utilité technique et au niveau personnel des formations ; on peut supposer que cela est dû au fait qu'une partie d'entre elles n'a pas pu développer les activités, et d'autres auraient aimé plus de formations sur les aspects commercialisation ;
- **Au Maroc, 84 % des jeunes enquêté·e·s considèrent que la formation leur a été « très utile » (38 %) ou « assez utile » (46 %) tant d'un point de vue technique que d'un point de vue personnel, avec cependant des différences importantes entre les 4 MFR. Les appréciations réalisées par les jeunes rencontré·e·s lors de la phase qualitative de l'étude** viennent confirmer ces appréciations tout en apportant des éléments d'explication supplémentaires :
 - Ils-elles considèrent généralement que **la formation reçue constitue une base importante même si elle doit ensuite être complétée par des stages supplémentaires** qui permettent d'approfondir l'acquisition de compétences spécifiques ;
 - Ils-elles ont beaucoup mis en avant **l'importance des stages tant pendant la formation qu'après celle-ci** ;

« Dans ces stages, on apprend toujours quelque chose, il y a toujours du nouveau (des nouvelles cultures, sur les porte-greffe, etc.). Cela m'a permis d'approfondir le détail des choses car quand tu es ouvrière, personne ne te montre les choses mais dans le stage cela permet d'approfondir. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Chtouka (Maroc)

- Plusieurs ont mis aussi en avant **l'importance de la formation pour leur développement personnel, et le fait que celle-ci les a aidé·e·s à réfléchir sur leur avenir**.

« La formation m'a permis de développer ma personnalité, de réfléchir à comment gagner ma vie. »

« C'est plus dans les stages que j'ai appris des choses : sur la surveillance des cultures (pour l'irrigation, le contrôle des maladies, etc.), mais aussi la patience, l'endurance, etc. »

« La formation m'a permis de me mettre dans cette dynamique. Elle m'a donné l'idée de revenir à la terre, de faire un projet mais avec les moyens limités que j'avais, la seule alternative possible, c'était l'élevage. Avant la formation, je n'avais pas l'idée de revenir à la terre. J'ai eu le déclic après la formation. Je me suis dit que si je restais en ville, je ne ferais rien. »

Entretien avec des jeunes formé-e-s dans les MFR de Chtouka et Beni Bataou (Maroc)

- Ils-elles regrettent parfois que **la formation porte principalement sur des aspects techniques spécifiques, au détriment d'une formation plus polyvalente et qu'elle comporte peu d'éléments en lien avec la gestion de projet entrepreneuriaux;**

« Au niveau de la formation, ce que j'aimerais, c'est qu'il y ait plus de stages, pour que les jeunes puissent trouver plus facilement du travail. Par ailleurs, il faudrait une formation plus polyvalente sur l'agriculture et l'élevage. »

Entretien avec un jeune formé dans la MFR de Chtouka (Maroc)

- Au Mali, **deux tiers des jeunes** enquêté-e-s estiment que la formation (embouche et maraîchage) a été tout de même **globalement utile** au niveau technique (26 % très utile, 46 % assez utile), mais **un tiers (27 % au total, dont 22 % des femmes et 31 % des hommes)** estime qu'ils-elles **ont très peu appris avec la formation** sur l'embouche. On peut mettre cela en lien avec le fait que certain-e-s jeunes ont souligné lors des entretiens que les formateur-ric-e-s n'avaient pas toujours les compétences techniques ni les compétences pédagogiques. Ils-elles sont par contre 90 % à estimer que la formation a été utile au niveau personnel. 54 % des femmes l'ont trouvée même très utile au niveau personnel.

6. AXE 3 : FORMATION DES JEUNES, PARCOURS D'INSERTION ET DYNAMIQUES TERRITORIALES

6.1. EFFETS SUR LES VISIONS ET PLACES DES JEUNES DANS LE DEVELOPPEMENT DE LEUR TERRITOIRE

Les divers parcours d'insertion des jeunes ont montré que ces dernier·ère·s développent une activité productive, ou tentent de le faire, dans la continuité de la formation reçue. Certain·e·s initient assez rapidement après la formation leur projet grâce au soutien de leurs parents ou d'appuis au démarrage qu'ils-elles reçoivent via les partenariats établis par les MFR. D'autres travaillent d'abord comme salarié·e·s dans un autre domaine pour pouvoir investir et initier leur activité plus tard. Même si certains sont bloqué·e·s au démarrage par manque d'accès aux ressources, la plupart intègrent le monde du travail et ils-elles deviennent, ou restent, des actifs. Malgré des incertitudes sur les valeurs absolues¹⁵, les enquêtes montrent une tendance à l'augmentation du **taux de jeunes qui travaillent après la formation** (tous types de travaux confondus), **en moyenne pour les cinq pays de 64 % à 84 %**, et cela sans distinction marquée entre les genres (74,3 % pour les jeunes femmes, 78,7 % pour les jeunes hommes).

Ces données montrent que les formations ont contribué à diminuer le chômage des jeunes et le nombre d'inactifs, ce qui favorise leur **insertion sociale sur leur territoire**. Dans les cinq pays, plusieurs acteur·rice·s rencontré·e·s pendant la phase qualitative ont considéré que les services de formation des MFR ont contribué à **diminuer l'oisiveté des jeunes**, et à **diminuer ses effets néfastes** sur les jeunes déscolarisé·e·s. Il n'y a pas de statistiques disponibles mais à Madagascar (Bealampona), les autorités considèrent, par exemple, que l'existence d'une offre de formation des MFR a contribué à la **diminution des jeunes qui se lancent dans des actes de banditisme**, notamment de vols, sur la filière vanille. Au Cameroun, les responsables de la mairie soulignent une **baisse de la délinquance juvénile**. Des commentaires similaires ont été réalisés dans tous les pays.

Les parcours des jeunes amènent les acteur·rice·s du territoire à **changer positivement leur regard sur ces jeunes**, en voyant leur évolution, sur le plan de la maîtrise des techniques de production, mais aussi leur capacité à entreprendre, et à s'adapter. Ceci est encore plus marqué quand les jeunes sortent d'une formation initiale qui les a accompagné·e·s pendant deux ans dans le renforcement de ces compétences.

« Les jeunes sortant de la MFR sont parmi les références en matière d'activité agricole dans la zone. Ils se distinguent toujours des autres jeunes par leur performance dans la gestion des activités agricoles, par leur attitude et leur comportement dans leurs relations sociales. La qualité de leurs réalisations témoigne qu'ils ont acquis une connaissance en sus que les autres qui n'ont pas fréquenté le centre ; ils ont une attitude plus posée et un discours plus argumenté lors de leurs échanges et communication avec les autres. »

« Outre la maîtrise technique par rapport aux activités de petit élevage, les jeunes sortants des MFR se distinguent par leur capacité d'initiative et leur capacité relationnelle. »

« Les jeunes sortants de la MFR se distinguent des autres par rapport à leur capacité d'adaptation aux activités agricoles. »

Commentaires de divers acteurs des territoires des MFR à Madagascar

Les jeunes **acquièrent plus de reconnaissance et considération, ils-elles sont reconnus comme des acteur·rice·s de leur territoire** et sont considéré·e·s comme des modèles. Leurs parcours ne passent pas inaperçus dans leur contexte local, ils-elles recueillent plus de considération de leur entourage, des autres jeunes, des autorités locales, chefs coutumiers ou de responsables de l'administration. À Sam au Bénin, par exemple, les jeunes qui ont été formé·e·s sont maintenant consulté·e·s par les autorités lorsqu'il faut prendre des décisions importantes dans le village (exemple : lors des pesées de coton). Comme ils-elles ont été alphabétisé·e·s, les villageois les considèrent comme s'ils-elles étaient sorti·e·s d'un collège agricole.

Les acteur·rice·s locaux·ales notent aussi des changements positifs de comportement des jeunes dans les familles et dans leurs villages qui **renforcent la cohésion sociale**. Au Cameroun, par exemple, les autorités constatent que les jeunes

¹⁵ Le fait « d'aider leurs parents sur l'exploitation agricole familiale » a été diversement interprété par les jeunes enquêté·e·s, certain·e·s ne considérant pas cette activité comme un travail, car ils-elles n'en reçoivent généralement pas de rémunération monétaire.

participent plus activement aux actions communautaires. Les MFR **accompagnent les familles** dans le processus **d'insertion sociale des jeunes sur leur territoire**, et de renforcement **de leur citoyenneté sur leur territoire**.

Les formations, et par la suite les parcours des jeunes, contribuent aussi à un **changement de vision des acteur-ric-e-s locaux-ales, des familles et des jeunes eux-elles-mêmes sur leur territoire**. Ce territoire devient **plus attractif** et les jeunes montrent qu'il est **possible d'y rester et de développer des activités innovantes et rémunératrices**. À Madagascar, les acteur-ric-e-s rencontré-e-s ont souligné par exemple qu'ils-elles encourageaient auparavant leurs enfants à devenir fonctionnaires ou à trouver du travail en ville. La réussite professionnelle se trouvait hors du territoire, et ceux et celles qui restaient le faisaient par défaut ou pour « servir de main-d'œuvre familiale ». Ces conceptions sont en train d'évoluer, et les familles elles-mêmes font plus confiance au potentiel de leur territoire : rester vivre dans le territoire est de plus en plus considéré comme une stratégie pertinente pour s'épanouir professionnellement, et l'objet de choix positifs par les jeunes et leurs parents.

Les enquêtes montrent que cette vision positive atteint également les jeunes. **30 % des jeunes en moyenne ont indiqué dans les enquêtes comme aspirations pour leur futur le souhait spécifique de rester sur ce territoire**. Ceci atteint même presque le double au Cameroun où les jeunes voient qu'ils-elles ont des possibilités dans la filière cacao, dans les activités diversifiées. Ce thème fait sans doute débat dans leur contexte local car c'est aussi le pays où le plus de jeunes (11 %) ont indiqué qu'ils voulaient partir travailler à l'étranger. Un des effets de la formation professionnelle est bien de donner l'envie aux jeunes de rester.

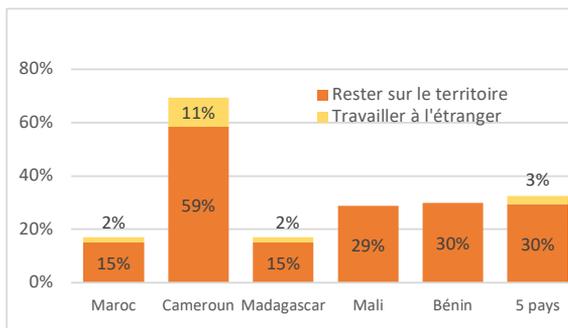


Figure 40 : Aspirations des jeunes formé-e-s

L'exploitation familiale est tout mon avenir. Avant j'avais en projet de quitter le village (exode rural) mais avec la formation, je suis l'artisan de mon propre développement. »

Entretien avec un jeune homme, formé à la MFR de Sam, Bénin

6.2. EFFETS SUR LES PROCESSUS D'INNOVATION DANS LES TERRITOIRES

Un des enjeux de la formation professionnelle était que les jeunes puissent être **aussi des diffuseurs/des vecteurs d'innovations sur leurs territoires : les résultats de cette étude confirment que cet objectif est atteint dans les cinq pays**.

Au cours de leurs parcours, les jeunes femmes et les jeunes garçons développent leurs activités au départ souvent chez les parents avant d'avoir leurs propres parcelles puis exploitations ou de s'installer avec leur conjoint pour les jeunes femmes. Pendant ce laps de temps où ils-elles travaillent avec leurs parents, ces derniers bénéficient de leurs nouvelles connaissances techniques de conduite des productions agricoles ou de l'élevage, qu'ils peuvent tester et appliquer eux-mêmes dans leurs activités. Pour les jeunes formé-e-s en formation initiale qui font leurs périodes d'alternance sur l'exploitation agricole familiale, ce partage de connaissances se fait dès la formation. Lors des séjours chez eux, ils-elles engagent des échanges avec leurs parents sur les techniques pratiquées et formulent des propositions d'amélioration. Si les parents sont souvent les premiers observateurs de l'application des pratiques innovantes par les jeunes et des résultats obtenus, le reste de la famille et/ou les voisin-e-s profitent aussi de la réalisation de démonstrations pratiques. Une fois ce partage de connaissances réalisé, leur application est loin d'être automatique et/ou systématique. Beaucoup attendent de voir que les avantages annoncés se démontrent dans la pratique pour éventuellement les reprendre et les appliquer (s'ils ont les moyens de le faire). Il y a ainsi une **forte diffusion au sein de la famille proche et de la famille élargie** (par exemple au Mali au sein d'une concession avec les oncles, tantes, etc.).

« J'ai formé autour de moi cinq femmes (dans notre cour) aux techniques agroécologiques de production et leurs rendements se sont nettement améliorés. »

Entretien avec une jeune femme formée à la MFR de Sam, Bénin

Les enquêtes montrent que **86 % des jeunes ont partagé leurs connaissances**, et qu'ils-elles ont diffusé surtout à leur famille proche, leurs parents et voisin-e-s. Une minorité a partagé ses connaissances dans un cercle un peu plus élargi via les organisations auxquelles ils-elles appartiennent. Les entretiens sur les MFR visités indiquent qu'il existe sur les territoires **diverses formes d'organisations économiques**, comme les coopératives au Maroc, les Groupements d'Intérêts Économiques (GIE) au Bénin, les

organisations de producteurs de coton, les coopératives ou groupements (souvent de femmes) maraîchers, mais aussi **des organisations sociales traditionnelles qui sont des lieux de rencontres et d'échanges**. On peut citer au Mali, par exemple, dans la commune de Sagabala, des formes d'organisations sociales traditionnelles telles que les classes d'âges, la

confrérie des chasseurs, l'association des femmes des villages, les « tons » villageois, les « tons » des jeunes (groupement social).

Dans le cas du Bénin, les jeunes ont moins partagé avec leurs parents car un pourcentage plus élevé de jeunes étaient déjà installé-e-s sur leur propre exploitation (par exemple à Sam, avec des jeunes de 29-30 ans en moyenne). Au Mali, le taux de partage avec les parents est plus faible aussi, sans explication précise. Les formations étaient des formations continues sur l'embouche. Les jeunes hommes ont souligné dans 30 % des cas qu'elles ne leur avaient pas été très utiles. Ceci explique peut-être pourquoi ils en ont moins discuté avec leurs parents (mais par contre ils en ont discuté avec la famille élargie, sans que cela s'explique).

Certain-e-s qui s'installent comme producteur-riche-s développent aussi des services ou des projets avec **des effets multiplicateurs qui dépassent le niveau des familles ou des voisin-e-s**. Au Cameroun, par exemple, plusieurs jeunes offrent leurs services de conseil aux agriculteur-riche-s. Un jeune formé au Maroc a mis en place par exemple une entreprise de prestation de services en arboriculture générant huit emplois permanents, en plus d'emplois saisonniers, et il met en pratique/diffuse les innovations par ce biais.

« J'ai créé cette entreprise de services. Nous sommes 9 et gérons 110 exploitations arboricoles (figuier, pêcher, avocats) jusque très loin d'ici. Nous commençons depuis les plantations, faisons toutes les labours culturaux. J'ai recruté les 8 autres qui n'ont pas la même spécialité (greffage, plantations, etc.). Ce sont les caporaux et ensuite quand ils font les tâches, chacun recrute des ouvriers spécialisés. »

Entretien avec un jeune formé à la MFR de Beni Bataou, Maroc

La diffusion des apprentissages porte surtout **sur des aspects techniques** dans les itinéraires des cultures (pour la préparation de sols, la fertilisation, le choix et l'utilisation des semences, les techniques de semis, la préparation et les aménagements des parcelles irriguées de maraîchages, la plantation du cacao, sa taille, les calendriers de culture), et pour les conduites d'élevage (choix des races, ration alimentaire, utilisation des tourteaux pour l'embouche, contrôle et prévention sanitaire, vaccinations, déparasitage, etc.). Elles ont concerné également les activités de transformation. On note cependant que certaines jeunes formatrices ne souhaitent pas partager les techniques et « secrets des recettes » en dehors du cercle familial réduit, car la concurrence est forte et les marchés limités.

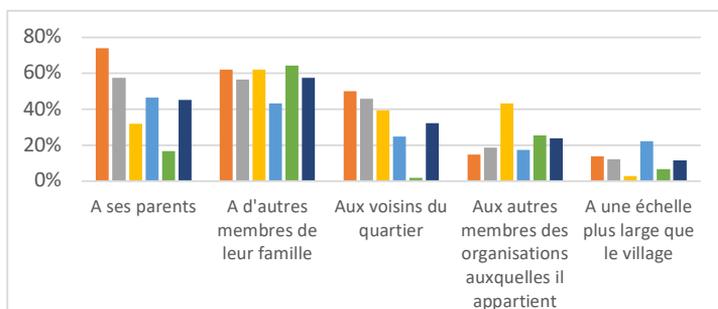


Figure 41 : Personnes avec lesquelles les connaissances ont été partagées

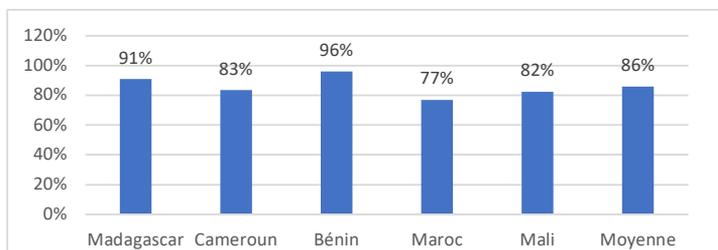


Figure 42 : Pourcentage des jeunes qui ont partagé les connaissances acquises dans les MFR

Les données des enquêtes montrent que chaque jeune a permis, et permet encore de diffuser les apprentissages en **moyenne à 25 personnes**, parmi lesquelles, selon eux, au moins 14 ont appliqué les connaissances (ce qui peut être sous-estimé car parfois les jeunes ne savent pas si les personnes les ont appliquées ou non, et il peut y avoir des effets de diffusion en chaîne). Ceci signifie qu'il y a **un effet multiplicateur et de diffusion d'innovations sur leur territoire x 14**. Ces chiffres sont toutefois à prendre avec précaution car ils restent approximatifs mais ils **sont crédibles**.

On note aussi des différences par pays qui s'expliquent par divers facteurs. Au Cameroun, le facteur multiplicateur atteint x32, ce qui peut sembler très élevé. Cependant, les entretiens confirment que les jeunes qui ont montré une bonne réussite dans leurs activités sont souvent sollicité-e-s par les voisin-e-s pour des conseils. Plusieurs d'entre eux-elles en ont fait une source de revenus en développant un **service de conseil et d'encadrement dans leur localité**. Ils-elles agissent dans leur contexte comme des **technicien-ne-s agricoles et/ou en donnent des conseils** sur l'élevage. Au Maroc, les jeunes partagent les connaissances acquises (à la MFR et lors des stages qu'ils-elles font dans les entreprises parfois très technicisées) dans leur entourage et dans le divers lieux de travail en tant que salarié-e-s agricoles. La diffusion est importante (x 44) même si la mise en pratique est plus limitée (x 13), puisqu'une partie des familles n'est pas du monde agricole, ou par manque de visibilité sans doute sur l'application ou non de ces pratiques. Dans le cas du Mali, une partie des jeunes n'a pas répondu à cette question, notamment ceux et celles qui n'ont pas pu commencer leurs activités d'embouche (et ont exprimé leur insatisfaction).

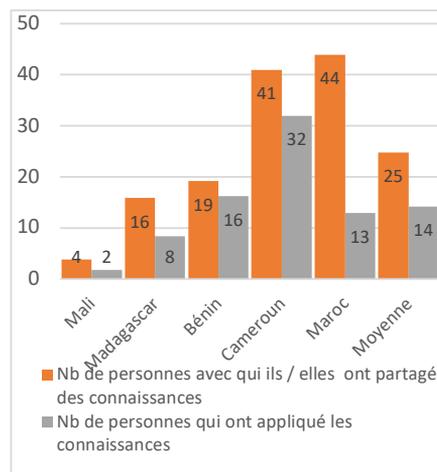


Figure 43 : Le partage et l'application des connaissances

L'ensemble de ces données confirment donc que les jeunes sont des **diffuseurs des innovations, ce qui contribue à l'intensification des activités productives sur le territoire, et permet des hausses de productivité**. La diffusion de ces innovations contribue à **redynamiser la petite agriculture familiale sur les territoires** et améliore ses performances. Grâce à l'installation des jeunes, elle participe **au rajeunissement des exploitant-e-s du territoire dans certaines filières** (par exemple à Madagascar). Elle fournit également de la **main-d'œuvre plus qualifiée aux entreprises agricoles du territoire** (cas du Maroc et de Madagascar dans les filières thé et vanille). La diffusion des innovations peut aussi **favoriser la diversification au sein des exploitations et une meilleure gestion des risques**. Dans les territoires où certaines cultures de rente sont très implantées et dominantes, la diffusion d'innovations sur d'autres filières peut amener les producteur-riche-s à s'intéresser à ces nouvelles activités, diversifier et baisser ainsi leur dépendance à la filière de rente. Dans quelques cas, les innovations contribuent à créer de la valeur ajoutée dans les filières grâce à des activités de transformation (par exemple la transformation des produits agroalimentaires par les jeunes femmes au Bénin, ou le séchage de la vanille à Madagascar).

Les nouvelles connaissances et pratiques contribuent à augmenter la productivité, mais on peut constater qu'il y a **peu, et trop rarement, des préoccupations pour la durabilité des systèmes et des questionnements sur la gestion durable, équitable des ressources. Les problèmes environnementaux ne sont pas assez pris en compte**, malgré les constats des acteur-riche-s du territoire sur la raréfaction des ressources ou leur dégradation. Les préoccupations environnementales semblent encore **moins prises en compte dans les formations continues ponctuelles**, et quand les enseignements sont plus avec des approches « filières » que « systèmes de production ».

- Dans le cas du Maroc, les référentiels de formation en formation initiale sont orientés par le cadre de partenariat avec l'État et sont en effet plus orientés « techniques » que « territoires ». Dans les territoires dynamiques (avec des entreprises agricoles assez modernisées), la MFR accompagne la mise en œuvre **du modèle de développement dominant qui est aussi le principal demandeur de main-d'œuvre** : celui de la technification et l'intensification de la production de culture maraîchère pour l'exportation, basé sur l'utilisation intensive d'intrants d'origine chimique. Cependant, ce modèle atteint progressivement ses limites. Malgré la haute technicité acquise par les agriculteur-riche-s, **le développement agricole se heurte à un stress hydrique sans précédent**. Aussi, l'eau constitue le facteur limitant au développement de l'agriculture et les agriculteur-riche-s essaient d'adapter leurs systèmes de cultures en fonction de la disponibilité des ressources hydriques ;

- Au Cameroun, les enseignements en formation initiale évoquent l'importance et la complémentarité entre agriculture et élevage (systèmes agropastoraux) mais aucune référence n'est apparue dans les enquêtes quantitatives ni les entretiens sur les pratiques de gestion de la fertilité des sols, de culture biologique ou d'adaptation et résilience face au changement climatique. Les nouvelles pratiques **ne viennent pas apporter de plus-value sur ces enjeux d'agriculture durable**. Pourtant, les problèmes de baisse de la fertilité des sols ont été signalés dans diverses zones comme à Yenga, à la suite des pratiques de cultures sur brûlis et de défrichement. Le thème de la **dépendance aux intrants ne semble pas non plus être beaucoup débattu** dans les EFR. Dans les enquêtes, des jeunes ont pourtant souligné les difficultés d'approvisionnement en produits phytosanitaires et leurs coûts ;
- Au Mali, la proposition technique d'intensification se base sur l'utilisation de l'aliment bétail, qui en effet est une voie efficace au niveau technique mais risquée au niveau économique. Il y a en fait une forte pression en époque sèche sur l'approvisionnement en tourteaux (même en zone cotonnière) et souvent une pénurie avec des prix très fluctuants. Il n'est pas facile de maintenir une marge positive et une rentabilité économique de l'embouche. Les formations semblent ne pas mettre l'accent sur des alternatives à tester avec l'utilisation de sous-produits et l'intérêt de plus de complémentarité entre agriculture et élevage pour **diminuer la dépendance économique des producteur-rice-s**. Cette dépendance est un risque en termes de **résilience des exploitations familiales** et des territoires. De plus, l'activité d'embouche, si elle se généralise dans une zone, peut avoir rapidement des effets négatifs sur les ressources pastorales ciblées pour l'embouche. Les jeunes emboucheur-se-s reconnaissent que ces espèces sont de plus en plus éloignées du village, et se raréfient. Il y a également un risque que la collecte de ces fourrages rentre en compétition avec le pâturage des troupeaux transhumants, **ce qui pourrait relancer des conflits**. Or, ces conflits entre agriculteur-rice-s et éleveur-se-s ont des conséquences dramatiques, et attisent les conflits interethniques.

Par contre, il faut souligner un positionnement différent du Bénin, où les **formations intègrent de façon très claire les enjeux de gestion durable des ressources, d'adaptation au changement climatique et de promotion de l'agroécologie**, particulièrement dans les formations initiales. Dans les formations initiales de la MAFAR de Sam par exemple, les **enjeux de récupération des sols et fumure organique** sont centraux. Dans les formations à Kétou, les pratiques promues sont celles de la fabrication et de l'utilisation du compost pour le maraîchage, l'utilisation parfois de la pharmacopée traditionnelle pour l'élevage, et dans le cas de l'apiculture, la promotion de pratiques améliorées qui permettent **une gestion durable de la forêt**. **À Sam**, les autres acteur-rice-s du territoire ont noté que les stagiaires qui sont sorti-e-s de la formation utilisent les techniques d'agriculture durable apprises pour accroître leur productivité. Leurs bons résultats montrent qu'il y a une régénération des sols. De plus, plusieurs jeunes formé-e-s à la MAFAR ne travaillent plus dans la logique d'extension des superficies de coton. Ils-elles ont adopté le slogan « faire peu et gagner beaucoup ». Ceci permet de freiner la tendance à l'extension des cultures, ce qui est très important dans le contexte local où la pression foncière augmente, et avec elle également les conflits entre agriculteur-rice-s/éleveur-se-s. **À Kétou**, les apiculteur-rice-s d'Adakplamè et Sodji contribuent par leurs activités apicoles à la protection de la forêt classée de Dogo et ses périphéries. Leurs coopératives sont reconnues par les services étatiques de protection de l'environnement.

D'autres initiatives existent également à Madagascar, par exemple dans la MFR de Mandoto, avec une offre de formation technique qui tient compte des problématiques liées à la dégradation du sol très marquée dans la zone. Par exemple, pour la pisciculture, le dispositif adopté par les jeunes intègre l'application de pratiques de prévention de risques d'inondation et d'érosion. La zone de Mandoto est connue par la force dévastatrice de la vitesse d'écoulement des eaux qui alimentent les étangs.

Ces exemples montrent donc que **les jeunes ont bien un rôle à jouer pour promouvoir une intensification durable de leurs territoires, et peuvent influencer la gestion des ressources de leur territoire et une certaine adaptation au changement climatique**. Mais cela suppose en amont que les MFR et leurs unions elles-mêmes puissent **avoir une réflexion plus poussée sur les enjeux locaux des divers territoires au niveau environnemental, et sur les enjeux pour une gestion apaisée des ressources et la prévention des conflits**. Cela passe notamment par une mise en relation plus poussée des MFR **avec les réseaux de producteur-rice-s, les acteur-rice-s du développement et de la recherche pour mieux intégrer les alternatives possibles à tester et diffuser**.

6.3. EFFETS SUR LES DYNAMIQUES COLLECTIVES DANS LES TERRITOIRES

Les parcours des jeunes, à la suite des formations reçues dans les MFR, renforcent leur insertion économique et sociale dans les territoires. On note par exemple une plus forte participation des jeunes hommes et jeunes femmes **aux organisations économiques ou sociales existantes**, ce qui permet de dynamiser et **renforcer ces organisations**. Cette participation concerne cependant moins de la moitié des jeunes : les données des enquêtes montrent que la participation des jeunes a augmenté de 29 % à 40 %, avec de fortes différences par pays.

Les jeunes participent très rarement à des organisations au Maroc, alors que deux tiers des jeunes participent à diverses formes d'organisations au Mali : certaines sont des organisations spécifiques de jeunes. Il n'est pas toujours facile pour un-e jeune de trouver sa place dans une organisation dirigée par des personnes adultes bien plus âgées, qui ne souhaitent pas toujours dialoguer réellement avec des plus jeunes.

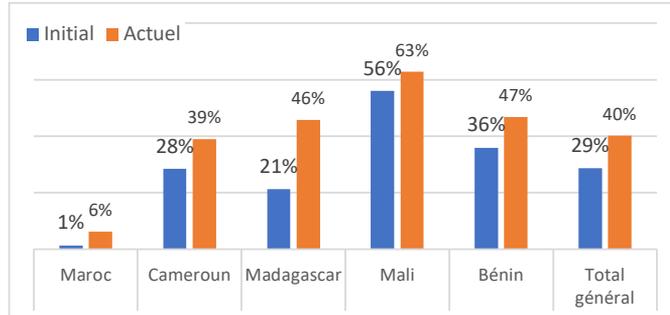


Figure 44 : Pourcentage de jeunes qui participent aux organisations

D'autres facteurs que la formation peuvent expliquer la légère augmentation de la participation à des organisations, notamment le fait que les jeunes prennent de l'âge. Les entretiens ont cependant souligné que dans certains pays comme le Bénin et le Cameroun, les jeunes hommes et les jeunes femmes participent plus souvent à des organisations car ils-elles sont plus alphabétisé-e-s, plus à l'aise et mieux reconnu-e-s. La formation y a contribué. Par ailleurs, on constate dans les enquêtes et les entretiens que certain-e-s jeunes prennent plus de responsabilités dans ces organisations. À Sam au Bénin, par exemple, les jeunes formé-e-s à la MAFAR sont des membres influents et dynamiques au sein des organisations paysannes (groupements féminins, Coopératives villageoises des producteurs de coton, etc.). Ils-elles occupent des postes de responsabilités dans les réseaux de producteur-riche-s (secrétaire, trésorier-ère et même président-e des OP dans leurs localités). Les formations reçues en gestion et en alphabétisation contribuent à leur intégration dans ces réseaux, de même que leurs bons résultats et rendements.

Dans quelques cas, on peut constater que les jeunes formé-e-s créent de nouvelles organisations, ce qui contribue à une plus forte structuration des filières et des territoires. C'est le cas dans certains territoires avec la formation de coopératives maraîchères, pour faciliter l'accès à la terre et l'organisation des parcelles pour les membres de ces groupements, ou avec l'exemple de la coopérative d'apiculteur-riche-s au Bénin qui permet de mieux organiser la gestion des ressources. Dans le cas du Bénin, les MFR incitent justement les jeunes à la sortie des formations à se regrouper et créer des coopératives, à réfléchir à des projets individuels ou collectifs. Parfois, les dynamiques n'aboutissent pas à la création d'organisations mais il y a **une mise en réseau des jeunes** qui permet aussi l'appui mutuel.

« Avant cette formation, il n'y avait pas de liens entre les jeunes des villages, mais maintenant nous sommes satisfaits car les échanges sont réguliers entre nous. »

Propos des auditeurs en embouche à Kifosso (Mali)

Les entretiens menés avec des jeunes dans les divers pays semblent indiquer qu'à part au Bénin, ces dynamiques ne peuvent pas être attribuées à l'action des MFR : elles n'ont pas vraiment, ou peu incité directement les jeunes à créer ou s'investir dans une dynamique collective. D'après certains entretiens, la formation initiale n'aborde pas les réflexions sur les dynamiques organisatives, et les formations continues se concentrent souvent sur des aspects techniques ou de comptabilité/gestion. Ce point mérite réflexion car les initiatives individuelles et les microentreprises sont importantes pour dynamiser l'économie d'un territoire, mais souvent **insuffisantes pour changer d'échelle**, pour permettre d'acquérir plus d'équipements, faciliter les approvisionnements, mettre en place des processus semi-industriels de transformation ou améliorer la commercialisation des produits. Ce sont bien plus souvent les **dynamiques collectives, avec des OP et des sociétés coopératives, qui peuvent permettre ce changement d'échelle et la création de valeur ajoutée au niveau du territoire**.

6.4. RECONNAISSANCE ET ROLE DES MFR DANS LES TERRITOIRES

Les entretiens ont montré que toutes les MFR se sont créées en impliquant dès le démarrage les mairies qui leur ont cédé parfois des parcelles pour leur installation (comme au Mali et Bénin). Les dynamiques sont un peu différentes au Maroc, mais les liens avec les autorités locales se sont aussi développés dès le démarrage. **Les représentant-e-s des autorités locales déconcentrées** (services techniques de l'administration) **ou décentralisées** (maires, adjoints...) **connaissent assez bien les MFR** et les conseiller-ère-s municipaux-ales sont parfois impliqué-e-s ou représenté-e-s dans les conseils d'administration des MFR. Ces autorités suivent les évolutions et les activités des MFR. Il faut souligner cependant que lorsqu'une MFR fait face à des difficultés financières et doit diminuer ses activités, **elle perd en notoriété et en visibilité**, notamment auprès des nouveaux-elles acteur-ric-e-s du territoire (par exemple quand les représentant-e-s des services techniques déconcentrés changent, ou avec les évolutions des conseiller-ère-s municipaux-ales).

La reconnaissance des MFR par les autres acteurs-ric-e-s est variable suivant les contextes et les parcours des MFR. Dans les territoires assez dynamiques où **elles ont pu nouer des partenariats, cette reconnaissance est plus forte que dans les territoires où elles fonctionnent de façon plus isolée.** Les partenariats leur donnent aussi plus de visibilité. Elles sont souvent **appréciées pour leur travail de proximité avec les jeunes formé-e-s et un accompagnement plus dans la durée que les interventions des projets ponctuels.** Mais il existe aussi une certaine concurrence entre acteur-ric-e-s et entre centres de formation (y compris parfois entre MFR proches sur un même territoire comme au Cameroun) et les MFR ne sont pas toujours toutes reconnues comme des actrices majeures et incontournables ou prioritaires. De fait, quand une MFR manque de moyens, ses actions perdent en qualité. Ceci se traduit par plus de difficultés à nouer des partenariats. Les MFR ont donc besoin **de renforcer cette visibilité et reconnaissance.**

La vision positive des autorités locales sur les divers parcours des jeunes renforce la reconnaissance des MFR et leur sollicitation pour participer pleinement à la dynamique des territoires. Par exemple, à Madagascar, la MFR de Mandoto est régulièrement invitée par les autorités locales à participer et/ou organiser directement des foires agricoles ou autres événements locaux, ce qui lui permet aussi d'amplifier la diffusion des messages sur les avantages des innovations techniques. Ces foires sont des occasions pour les jeunes sortant-e-s de faire connaître leur production et partager leurs acquis en innovations techniques dans le district. Les rencontres pendant l'événement favorisent, entre autres, les échanges entre jeunes sortant-e-s et les autres agriculteur-ric-e-s du territoire autour des innovations techniques. Ces invitations illustrent la reconnaissance dont jouit la MFR. Elle est considérée comme un partenaire stratégique par la commune dans la mise en œuvre de sa politique de développement local.

On peut noter cependant que, malgré la reconnaissance par les acteur-ric-e-s locaux-ales et autorités locales des effets positifs du travail des MFR sur les parcours des jeunes, **et malgré certaines actions menées en commun** (comme les foires), **il n'y a pas souvent un soutien direct** de la part des autorités locales à leur fonctionnement (mis à part le foncier mis à disposition dans certains cas). Ceci reste un enjeu fort, car les collectivités et autorités locales ont aussi leurs propres réseaux d'appui et de financements.

7. AXE 4 : LES EFFETS ET IMPACTS SUR LA REDUCTION DES INEGALITES DE GENRE (ENTRE JEUNES HOMMES ET JEUNES FEMMES)

7.1. LES STRATEGIES SPECIFIQUES DE REDUCTION DES INEGALITES DE GENRE AU SEIN DES MFR

Si l'ensemble des formations dans les MFR sont ouvertes indistinctement aux jeunes femmes et aux jeunes hommes, cela ne se traduit pas automatiquement en une participation équilibrée des deux genres aux formations. Les jeunes femmes doivent souvent faire face à des **difficultés ou problématiques spécifiques qui limitent leur participation**.

Les enquêtes et entretiens ont permis de repérer les **freins suivants** :

- **Réticences des parents** des jeunes filles : ils ne souhaitent pas qu'elles se retrouvent éloignées, dans des espaces mixtes et hors du contrôle parental. Ils sont inquiets de laisser leur fille séjourner dans des internats. Leur réserve vient également du fait qu'ils ont besoin d'elles pour aider aux tâches ménagères et pour les activités économiques. Les familles comptent sur leurs enfants pour certains travaux ou à certaines époques ;
- **Réticences du conjoint** : le mari ou concubin n'accepte pas que sa femme se retrouve dans des espaces mixtes, hors sphère privée, par jalousie et crainte (face au comportement éventuel d'autres hommes). Comme ses parents, il compte sur elle pour les tâches ménagères et pour l'aider dans les travaux agricoles. La jeune femme mariée a des obligations sociales également envers ses beaux-parents ;
- **Coûts et problèmes logistiques** : certaines familles ont des revenus très faibles et irréguliers et ne peuvent/ne veulent pas financer des formations pour les jeunes filles dont l'accès à l'éducation est plus réduit. Les centres de formation peuvent être trop éloignés du lieu de vie pour s'y rendre tous les jours à pied (15-20 kilomètres ou parfois beaucoup plus), ce qui signifie des frais de transport quotidiens sur la période d'alternance en centre, puisque les conditions ne sont souvent pas réunies pour que les jeunes filles puissent rester dans les internats. Certaines jeunes femmes doivent se débrouiller par elles-mêmes pour payer ces frais. Au Maroc, dans certaines MFR (Chtouka), les jeunes femmes qui viennent de loin doivent louer une chambre ou un appartement proche du centre afin de pouvoir suivre les formations ;
- **Charge de travail importante des jeunes femmes** : les calendriers journaliers des femmes sont très souvent chargés avec leur travail domestique (qui peut être très contraignant), les activités économiques, et leurs obligations familiales. Certaines jeunes femmes ont déjà des enfants ou deviennent mamans pendant les mois de formation : c'est une cause d'abandon qui a été souvent indiquée dans les enquêtes au Cameroun et au Bénin pour justifier la déscolarisation, même très tôt, pour des filles fin primaire ;
- **Niveau scolaire limité et manque de confiance en soi** : Souvent, les jeunes filles sont sorties très tôt du système scolaire, par manque de ressources financières au sein de la famille et par choix des parents qui n'ont pas donné la priorité à l'éducation de leur fille. Les données des enquêtes montrent des résultats variables selon les pays, mais globalement seulement 41 % des jeunes femmes ont commencé le niveau d'école secondaire (et une petite partie, 8 %, l'a terminé). Elles sont globalement 33 % à avoir indiqué « autres », surtout au Mali et au Bénin (environ dans 50 % des cas). 16 % ont indiqué « autres » au Maroc, et 3 % à Madagascar et au Cameroun. Au Mali et au Bénin, cela signifie qu'elles n'ont pas été scolarisées, du moins pas dans des écoles officielles (dans des centres d'alphabétisation, des écoles coraniques, etc.). Dans le cas du Maroc au contraire, cela fait référence à la poursuite des études au niveau universitaire. Mais l'échantillon au Maroc ne porte que sur 20 jeunes femmes (sur 458 jeunes femmes enquêtées, soit 4 %) ;

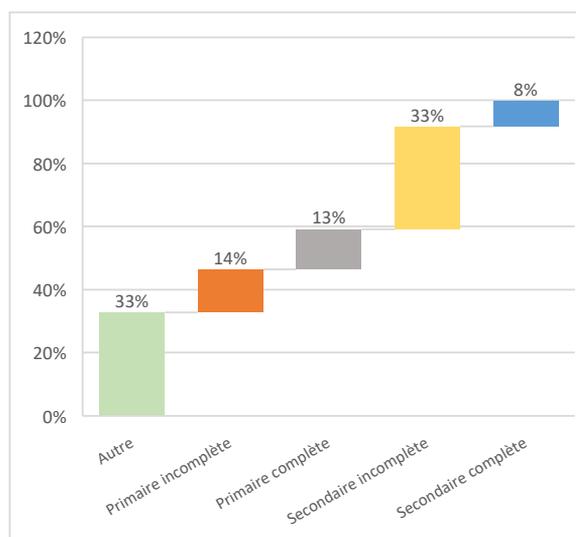


Figure 45 : Niveaux de scolarisation des jeunes filles formées (moyenne cinq pays)

- **Manque de motivation** : les offres de formations des MFR sont variables suivant les pays, et sont centrées sur des thématiques agricoles et d'élevage, ou limitées à certaines thématiques dans les formations continues. Celles-ci ne concernent pas toujours les secteurs d'activités qui intéresseraient le plus les jeunes femmes. Les jeunes filles préfèrent faire des activités « délocalisables » qu'elles pourront emmener avec elles quand elles se marieront (puisqu'elles rejoignent alors leur mari) : petit élevage, transformation de produits, etc ¹⁶. Par ailleurs, le manque d'accès au foncier pour les femmes (notamment pas d'héritage) limite leur choix. Les femmes mariées ont besoin d'activités avec un cycle court, pour avoir rapidement des revenus et pouvoir faire face aux besoins de trésorerie de tous les jours. Ce sont en effet très souvent elles qui achètent toutes les semaines les condiments/légumes pour la sauce des plats cuisinés.

Les MFR des divers pays sont conscientes de l'existence de ces freins, et la plupart cherchent à aider les jeunes filles ou jeunes femmes à les dépasser pour favoriser leur participation, avec diverses **stratégies et actions spécifiques** :

- **Des actions de sensibilisation**
 - Au Bénin, des campagnes (sur les valeurs citoyennes, les droits et les devoirs des femmes, etc.) sont dirigées vers les femmes et surtout vers leur entourage. Elles visent les maris et les parents pour les aider à comprendre le bien-fondé de la formation pour leurs femmes/filles et pour les ménages en général ;
 - Au Mali, les chefs de villages et conseillers villageois sont associés à l'ouverture et à la clôture des sessions de formation des jeunes femmes, ce qui montre à tou-te-s l'adhésion et les encouragements des autorités locales pour former les femmes.
- **Une offre qui tient compte de la demande et des intérêts stratégiques des jeunes femmes**
 - Au Bénin, l'offre de formation continue s'est diversifiée avec des activités de transformation de produits agricoles (notamment sauce tomate, jus de fruits) et para-agricole (fabrication de savon). En formation initiale, les modules d'alphabétisation permettent aux apprenantes de progresser et de regagner confiance.
- **Des facilités pour encourager l'inscription des femmes** :
 - Au Maroc, les frais d'inscription dans la MFR de Chtouka sont réduits de moitié pour les femmes, pour encourager les parents des familles modestes à inscrire leurs filles ;
 - Au Cameroun, des quotas de places sont réservés aux filles dans les formations, et certains critères d'admission sont appliqués moins strictement pour ne pas constituer de blocages additionnels (notamment, il ne leur est pas demandé de fournir un document justifiant qu'elles ont un accès à la terre pour mettre en œuvre les apprentissages, ce qui est en principe requis). Par ailleurs, des efforts sont faits pour inciter les jeunes femmes à participer, même si elles ont des enfants à charge : admission des filles-mères avec leur bébé, attribution d'une allocation financière journalière, flexibilité accordée aux filles-mères pendant les formations, etc.
- **L'adaptation des modalités de formation** :
 - Au Bénin, dans certains centres, les périodes de formation des hommes dans le centre sont différentes de celles des femmes (une semaine sur deux), ce qui met en confiance les maris ainsi que les parents ;
 - Au Mali, les réalités sociales relatives au statut social de la femme sont prises en compte par certain-e-s moniteur-ric-e-s : des séances sont organisées uniquement pour les femmes, ou au contraire avec des séances volontairement mixtes. En cas de formation mixte, des efforts sont faits pour adapter le programme des ateliers aux calendriers de travail des femmes en priorité, et tout au long de l'année. Pour concilier les activités de formation avec le calendrier d'occupation des jeunes femmes, les séances théoriques sont parfois organisées dans l'après-midi aux heures convenables ou le dimanche quand les femmes peuvent être remplacées par les jeunes élèves dans leurs tâches ménagères.

Tous ces efforts sont nécessaires et importants, et **donnent des résultats** comme présenté ci-dessous. Mais au-delà de ces efforts qui facilitent la participation, il n'y a **pas vraiment d'actions** au sein des MFR **pour aborder plus directement les inégalités de genre**. Les enjeux de relations plus équilibrées au sein d'une famille – pour le partage des tâches et des décisions ou pour la gestion de revenus – ne sont pas abordés, semble-t-il, dans aucune MFR visitée. On note parfois d'ailleurs dans l'offre des MFR une tendance à reproduire certains stéréotypes avec la féminisation et masculinisation des formations en fonction des cibles (par exemple les femmes sont dans les thématiques sur l'embouche ovine, maraîchage, transformation, fabrique de jus, et les hommes dans l'embouche bovine, la réparation de téléphone, la boulangerie, etc.).

¹⁶ Cette analyse concerne surtout le Mali, le Bénin, le Cameroun et Madagascar. Elle serait à vérifier pour le Maroc.

Ceci correspond à la réalité (et aux besoins de cycle rapide, etc.) mais les MFR pourraient aussi jouer le rôle de remettre en question ces stéréotypes.

On peut citer cependant le cas de certaines MFR à Madagascar qui sont par contre plus engagées sur ces enjeux : la répartition des rôles et les relations de genre dans les ménages ne sont pas abordées directement lors de formations dans les MFR. Cependant, les méthodologies de formation utilisées **évitent de faire des distinctions entre tâches réservées aux femmes ou strictement attribuées aux hommes** dans les activités agricoles. Pendant les travaux pratiques, les jeunes filles sont invitées aux activités de labour au même titre que les garçons. De même, la broderie et la couture sont généralement perçues comme des activités attribuées aux femmes, mais dans les MFR de Madagascar, cette thématique est impartie aux jeunes femmes et aux jeunes hommes. Le fait que l'ensemble des thématiques abordées soient dirigées de façon indistincte, sans préjugé à ce niveau, contribue à faire évoluer certaines perceptions tant chez les un·e·s que chez les autres.

« J'ai pris conscience grâce à mes études à la MFR que nous ne devons pas dépendre toujours des garçons pour les travaux aux champs. Certes, je ferai toujours appel à leur aide quand mes forces sont épuisées. »

Entretien avec une jeune formée dans la MFR de Sahambavy (Madagascar)

7.2. LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES AUX FORMATIONS

Les enquêtes montrent que le taux de participation des filles et jeunes femmes aux diverses formations proposées par les MFR **atteint 39 %** en moyenne pour l'ensemble des cinq pays, ce qui est un résultat louable tenant compte de l'ensemble des freins. Il serait intéressant d'en suivre à l'avenir la progression dans le temps.

Cependant, ce taux montre aussi de **grosses différences entre les cinq pays**, avec un taux 5 fois plus élevé au Bénin et Mali (autour de 55 %) qu'au Maroc (10 %). Le taux de participation des jeunes femmes est de 46 % à Madagascar et est plus bas au Cameroun (31 %), où les réticences culturelles et les freins économiques sont particulièrement nombreux. Au Maroc, peu de MFR ont une offre pour les jeunes femmes (dans les MFR étudiées, le taux de participation des jeunes femmes allait de 0 % à 20 %), et il semble que les acteur·rice·s des MFR eux·elles-mêmes ne soient pas très porteur·se·s de cet enjeu, se limitant seulement au constat que « les formations sont ouvertes aux jeunes hommes et jeunes femmes, mais il y a peu de demandes de ces dernières ». Il y a d'ailleurs peu de femmes dans les instances des MFR visitées du Maroc. Dans une autre MFR (non visitée), dont la présidence est assurée par une femme, la dynamique de participation des jeunes femmes serait plus importante.

Les enquêtes ont permis de préciser aussi les profils des jeunes femmes qui participent aux formations, profils qui sont en cohérence avec les parcours d'insertion identifiés et décrits dans les chapitres précédents. **L'âge moyen des femmes formées est de 24 ans**, avec une moyenne plus basse autour de 19 à 20 ans à Madagascar et au Maroc, et de 24 à 30 ans au Mali, au Cameroun et au Bénin.

Il n'y a par ailleurs pas de grosses différences entre jeunes femmes et jeunes hommes : **l'âge moyen des jeunes hommes est aussi de 24 ans** au Mali et au Cameroun. Ils sont donc légèrement plus jeunes que les femmes, et dans les trois autres

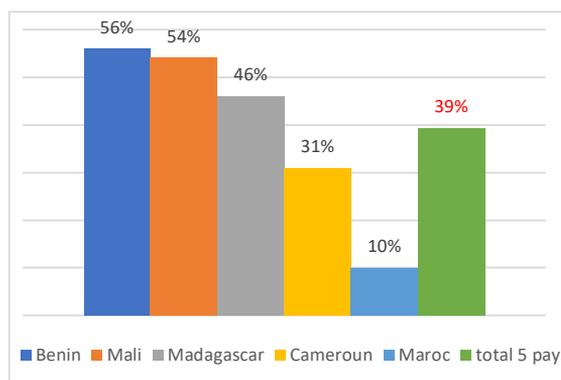


Figure 46 : Pourcentage de jeunes femmes participant dans les formations

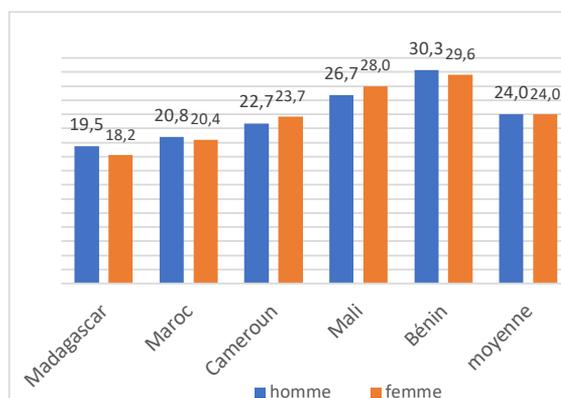


Figure 47 : Âge moyen des jeunes formé·e·s dans les MFR

pays (Madagascar, Maroc et Bénin) légèrement plus âgés, sans que cela soit très significatif. Concernant l'état civil des femmes formées, les enquêtes ont montré les tendances suivantes :

- À Madagascar, au Maroc et au Cameroun, les jeunes filles formées étaient majoritairement **célibataires** (74 à 95 % des cas), elles vivaient chez leurs parents (61 à 95 % des cas), et **commençaient leur parcours d'insertion**. **Comparativement aux jeunes hommes**, le pourcentage de **jeunes filles célibataires était un peu plus bas**, bien qu'elles soient un peu plus jeunes, ainsi que le pourcentage de celles qui vivaient encore chez leurs parents. Ceci montre que dans ces trois pays, les filles sont en couple plus jeunes que les garçons ;
- Au Bénin et Mali, la plupart des femmes formées étaient plus âgées, **mariées** avec souvent deux ou trois enfants et **développaient déjà des activités** chez/avec leur conjoint. Les hommes au Mali étaient un peu plus jeunes qu'elles (en moyenne), plus souvent célibataires et encore chez leurs parents. Ces jeunes en début de parcours d'insertion ont été très attirés par les formations d'embouche pour démarrer. Au Bénin, les hommes avaient un profil semblable aux femmes en étant un peu plus âgés et un peu moins souvent célibataires (quelques jeunes femmes déjà veuves ont participé aux formations).

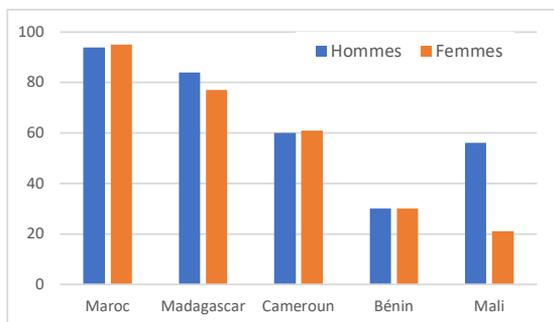


Figure 48 : Pourcentage de jeunes logé-e-s chez leurs parents au début de la formation

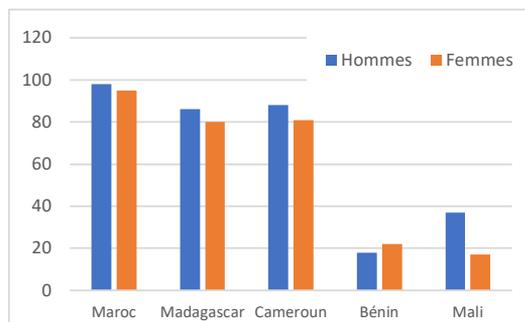


Figure 49 : Pourcentage de jeunes célibataires au début de leur formation

Malgré les contraintes et freins identifiés précédemment, les femmes sont souvent **très demandeuses de formation**, avec des aspirations qui sont semblables à celles des jeunes hommes (décrits dans les chapitres précédents). Les 4 principales sont : 1) **contribuer à l'économie**, en soutien des parents ou du conjoint, 2) **être plus autonome par rapport aux parents**, 3) **augmenter leurs revenus**, et 4) que ces revenus soient **plus stables**. On peut souligner ici l'aspiration **d'avoir un diplôme** qui a été citée par 27 % des enquêtées, pour rattraper une scolarisation suspendue trop tôt.

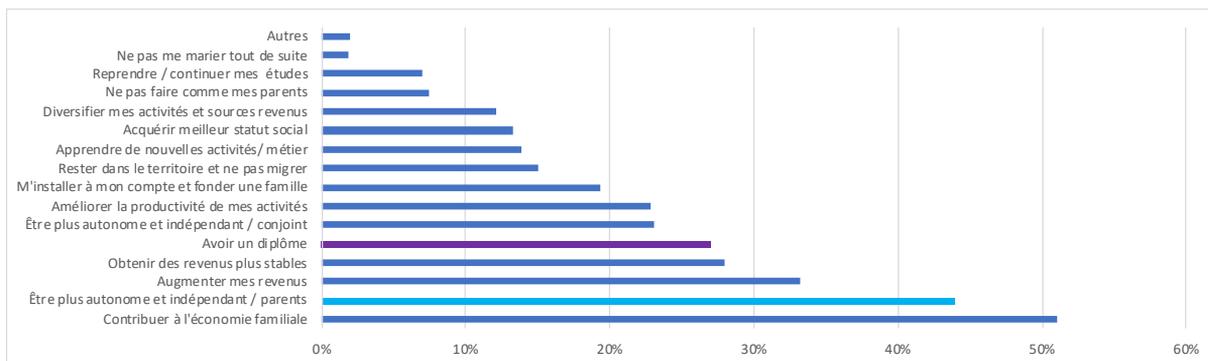


Figure 50 : Aspirations des jeunes femmes après leur formation

L'envie de se former pour aider la famille montre que les jeunes filles et jeunes femmes sont conscientes elles aussi des besoins et difficultés de leurs parents, et la façon dont elles intègrent leur rôle social. Mais c'est aussi une voie qui va leur

permettre d'acquérir plus **de considération et de reconnaissance sociale**, avec leur famille, et par la suite au sein de leur couple et de la belle-famille.

« La formation à la MAFAR de Kétou m'a permis d'acquérir plus d'autonomie financière. Je suis même soutenue et encouragée par mon mari et ma belle-mère, car je contribue aussi au budget de la famille, notamment pour les repas familiaux. »

Entretien avec une jeune formée dans la MFR de Kétou (Bénin)

Les aspirations d'autonomie et d'indépendance montrent l'envie des jeunes filles de gagner un peu de liberté dans leur milieu souvent très patriarcal, où elles ont peu le droit à la parole. Mais c'est aussi l'aspiration de tou-te-s les adolescent-e-s et jeunes adultes dans les diverses sociétés. Le fait d'augmenter les revenus et d'avoir des revenus plus stables leur permet de prendre ce chemin vers plus d'autonomie.

7.3. CHANGEMENTS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'analyse des parcours et des effets présentés dans les chapitres précédents a montré que grâce à la formation en MFR, les jeunes femmes renforcent leurs connaissances et compétences et **développent comme les garçons** des activités économiques. Les parcours et changements diffèrent suivant leur situation initiale (mariée ou non), puisque les jeunes femmes mariées ont parfois déjà une activité et un meilleur accès à des moyens de production, notamment si elles ont l'appui de leur conjoint. En même temps, les jeunes filles non mariées sont appelées à déménager quand elles se marient, ce qui limite et oriente leur choix vers des activités « transposables » qu'elles peuvent emmener avec elles.

Les différences sont visibles entre jeunes femmes et jeunes hommes : **leur autonomisation est plus lente et plus fluctuante, parfois retardée**, car les jeunes femmes ont plus de contraintes pour l'accès aux ressources. Par ailleurs, elles ne touchent pas d'héritage (ou sous une forme limitée, avec quelques animaux parfois) et ne disposent donc pas du même appui familial que les garçons. Au contraire, elles doivent parfois laisser tout ou partie de leur capital à leurs parents au moment de quitter le domicile familial.

De plus, les entretiens et enquêtes confirment qu'à Madagascar et au Cameroun, les processus d'insertion des jeunes femmes sont moins immédiats, plus lents que ceux des jeunes hommes. Toutefois, une fois lancées, certaines femmes font preuve de beaucoup de dynamisme :

- Par exemple, au Mali, les jeunes femmes qui ont développé l'embouche réinvestissent rapidement les revenus dans d'autres activités économiques et elles les diversifient avec des activités de production de jus, commerce, etc. ;
- Dans le cas du nord Bénin dans la MFR de Sam, les jeunes femmes formées ont adopté les pratiques agroécologiques et en sont fières : elles répondent très bien à leurs problématiques car elles ont souvent les plus mauvaises parcelles avec des sols dégradés, et un accès faible aux engrais de synthèse. Les pratiques agroécologiques augmentent leur productivité avec des changements visibles.

Les enquêtes ont également montré que de manière globale, le pourcentage de femmes qui gèrent elles-mêmes une exploitation est plus faible que celui des hommes, et cela avant la formation (« initial » dans le graphe ci-dessous) comme après leur parcours d'insertion (« actuel » dans le graphe ci-dessous). Cependant, le pourcentage augmente de façon visible (il passe de 18 % à 32 %) mais augmente moins que celui des jeunes hommes (qui gagne 20 points, passant de 19 à 39 %). En effet, les femmes parlent plus souvent d'aider leur conjoint sur leur exploitation (ce qui devient « leur projet commun ») ou de développer une activité propre sur cette exploitation, que de revendiquer devenir elles-mêmes les gérantes d'une exploitation.

NB : Il faut cependant manier avec précaution ces notions qui n'ont pas toujours été comprises de la même façon dans tous les pays. Culturellement, les femmes cheffes d'exploitation sont rares dans ces sociétés, mis à part le cas des veuves (qui sont alors cheffes de famille), ou si leurs conjoint ou parents ne sont pas du monde agricole.

Les parcours et les changements que le passage en MFR entraîne dépendent aussi de la **motivation et de la ténacité** des jeunes femmes. On peut citer comme exemple le cas au Bénin de femmes de Lalo qui ont démarré des activités de maraîchage par elles-mêmes autour de la maison, qui progressent peu à peu. À l'inverse, de jeunes filles qui avaient reçu des kits avec des animaux pour leur installation ne les ont pas bien valorisés, laissant même leur élevage à l'abandon. Ces jeunes filles avaient reçu une formation continue de quelques mois, mais n'étaient pas encore très décidées, ni motivées, sur ce qu'elles voulaient faire à l'avenir.

Au Maroc, les parcours des jeunes femmes et jeunes hommes sont différents du fait des contextes spécifiques (présence d'entreprises agricoles). **Les jeunes femmes** formées dans les MFR réussissent à **améliorer de façon significative leur insertion sur le marché du travail salarié** avec des emplois **plus stables et mieux rémunérés**. Encore **plus fortement que pour les jeunes hommes**, on observe selon les enquêtes réalisées une diminution des sources de travail temporaires (de 45 % à moins de 5 %) et une augmentation tout aussi forte du travail salarié permanent (de 0 % à plus de 50 %) dans les 2 MFR où de jeunes femmes ont été enquêtées. Cette augmentation s'accompagne d'une amélioration très forte des montants moyens de rémunération mensuelle (de 121 % en moyenne).

Enfin, les données des enquêtes montrent que parmi les jeunes femmes formées, **21 % sont très satisfaites** de leur situation actuelle, et **43 % sont satisfaites**. Pour **31 % d'entre elles, il y a une certaine frustration** tenant compte du manque d'appui au démarrage. On retrouve des différences par pays, avec des taux plus élevés de non-satisfaction au Cameroun et au Mali où notamment, dans certaines MFR, les jeunes femmes sont restées dans l'espoir et l'attente d'un appui qui n'est pas venu (des fonds AFOP et FIER).

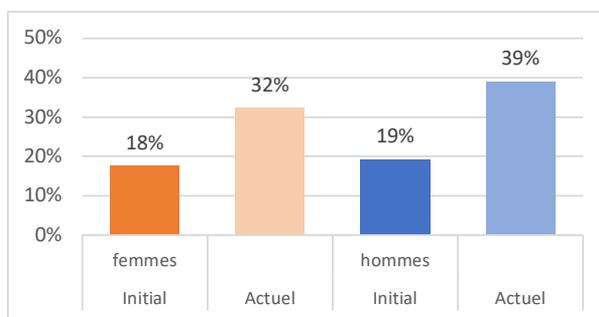


Figure 51 : Pourcentage des jeunes formé-e-s qui gèrent leur propre exploitation agricole

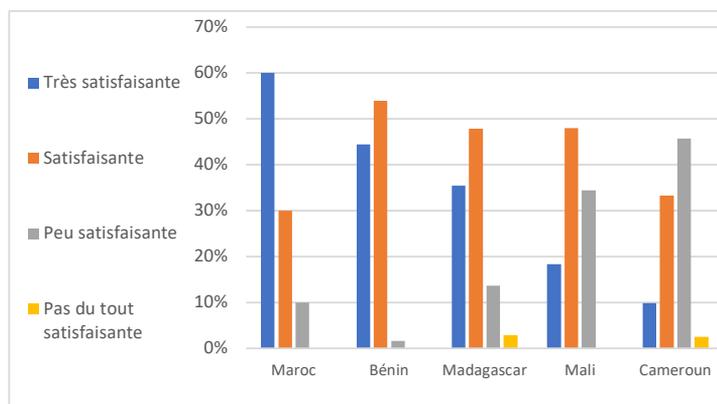


Figure 52 : Niveau de satisfaction des jeunes formé-e-s de leur situation actuelle (par pays)

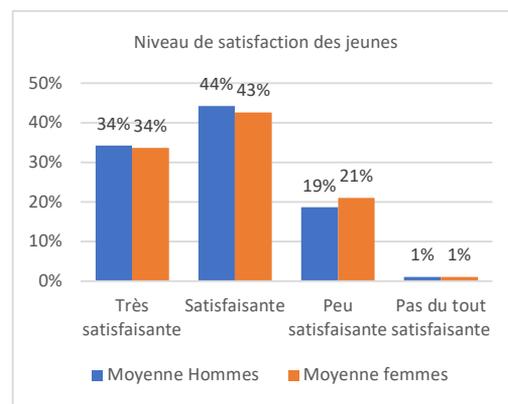


Figure 53 : Niveau de satisfaction des jeunes formé-e-s de leur situation actuelle (global)

7.4. EMPOWERMENT

L'analyse des parcours des jeunes femmes à travers les enquêtes montre qu'elles sont moins nombreuses à déclarer aider leurs parents (24 % vs 41 %) ou leur conjoint (6 % vs 11 %) par rapport au moment de démarrer leur formation, et un pourcentage plus important affirme développer actuellement ses propres activités (76 % vs 48 %) agricoles ou non sur

l'exploitation propre ou celles des parents. Ceci est une **dynamique positive** qui leur permet une certaine **émancipation** puisqu'elles contrôlent, a priori, les revenus de ces activités.

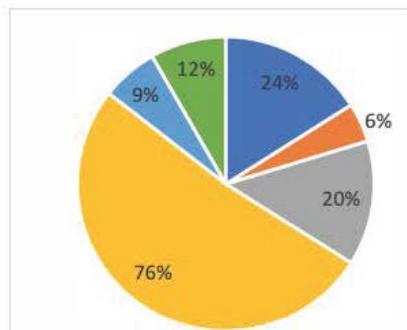


Figure 54 : Activités réalisées par les jeunes formé-e-s actuellement

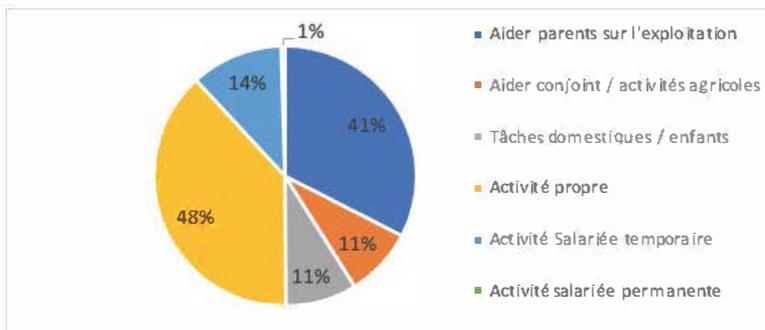


Figure 55 : Activités réalisées par les jeunes formé-e-s avant leur formation

Au Maroc, les femmes avec un travail permanent actuellement sont plus nombreuses (12 % vs 1 %), ce qui montre plus de stabilité. Toutefois, malgré ces résultats très positifs qui font regretter encore plus le nombre réduit de jeunes femmes suivant une formation dans les MFR, **les inégalités sur le marché du travail entre les hommes et les femmes restent présentes** : les rémunérations mensuelles des jeunes femmes restent inférieures en moyenne de 20 % à celles des jeunes hommes. Il n'a pas été possible d'établir dans le cadre de cette étude si cette différence est due au fait que les hommes accèdent davantage à des postes mieux rémunérés (les jeunes femmes, priorisant par exemple davantage, des emplois proches de leur lieu de domicile) ou si, à niveaux de responsabilités égaux, elles sont moins bien payées. Les différences de revenus entre hommes et femmes se confirment dans les autres pays également, même si ces données sont à considérer avec précaution (car les niveaux de rémunération ont été estimés parfois difficilement par les personnes enquêtées).

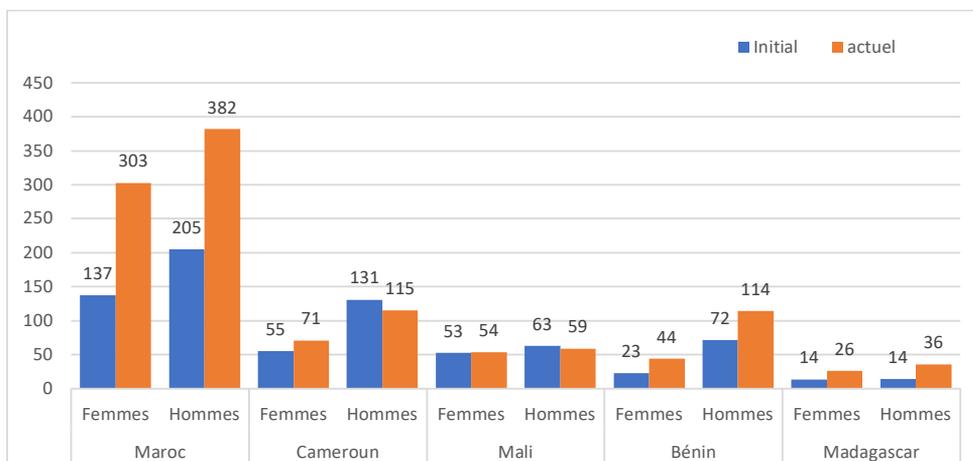


Figure 56 : Évolution des montants moyens de rémunération mensuels (par genre)

On note par ailleurs que le pourcentage de femmes ayant indiqué qu'elles faisaient des tâches domestiques augmente (20 % vs 11 %), ce qui est logique avec l'arrivée des enfants (beaucoup se sont mis en couple ou mariées), mais ce taux reste constant et faible chez les jeunes hommes. Ceci laisse penser qu'il n'y a **pas ou peu d'entraide** pour le travail domestique, et donc un maintien des inégalités à ce niveau-là. Le développement d'activités économiques entraîne donc sans doute, dans la majorité des cas, une **surcharge de travail pour les jeunes femmes**, pour qui le temps est un facteur encore plus limité et limitant.

Par ailleurs, dans les enquêtes, 50 % des jeunes femmes ont estimé que le parcours en MFR avait été très utile au niveau **technique**, mais d'avantage, **61 %, l'ont jugé très utile au niveau personnel**. En effet, les formations ont apporté aux jeunes femmes un certain **épanouissement, avec plus de reconnaissance sociale. Ces apports sont semblables** pour les jeunes hommes qui ont été un peu plus satisfaits, avec 57 % qui ont trouvé les apports des MFR très utiles au niveau technique, et 66 % très utile au niveau personnel.

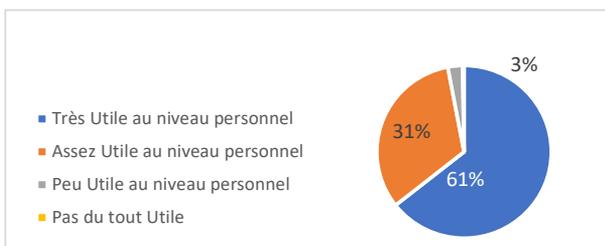


Figure 57 : Évaluation de l'intérêt de la formation du point de vue personnel

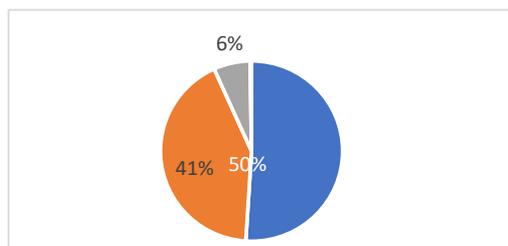


Figure 58 : Évaluation de l'intérêt de la formation du point de vue technique

Cette « **utilité au niveau personnel** » s'explique dans les enquêtes par les éléments suivants :

- plus de marge de manœuvre pour décider par eux-mêmes (plus de confiance en soi) ;
- une plus forte capacité pour prendre la parole en public ;
- une meilleure reconnaissance de leur rôle social et économique par la famille et l'entourage, et pour les jeunes femmes, également par le conjoint ;
- plus de considération de la part du conjoint et de l'entourage ;
- une évolution positive des rapports au sein de leur couple grâce à plus de compréhension et d'appui mutuel.

Ces éléments confirment que la **formation des jeunes femmes, comme de jeunes hommes, favorise leur émancipation et une prise de confiance en eux-mêmes**. Elle peut être assez transformative puisqu'elles arrivent peu à peu, même

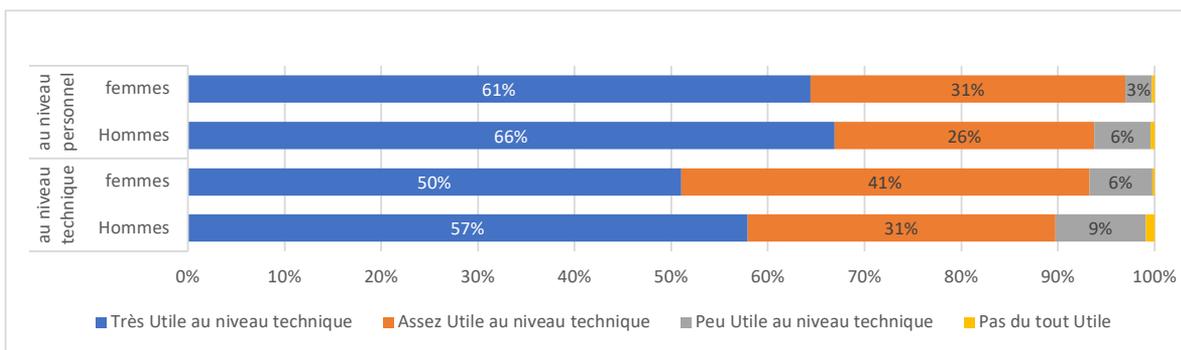


Figure 59 : Évaluation de l'utilité technique et au niveau personnel de la formation

si lentement, à faire bouger les lignes dans les rapports sociaux entre hommes et femmes, au sein du couple et de la famille.

En témoigne le cas d'une jeune femme à Madagascar qui a fait un parcours réussi dans l'élevage porcin pendant qu'elle était encore célibataire. L'adhésion de son mari à son projet a fait qu'elle n'a pas eu de mal à continuer et à développer davantage ses activités au niveau de son propre foyer après son mariage :

« Je contribue aux ressources d'argent de ma famille grâce aux activités agricoles que la MFR m'a inculquées. Je dirige les activités avec mon mari, et mes opinions comptent beaucoup dans la gestion de l'exploitation familiale. Je suis maître d'œuvre principale dans la conduite de l'atelier d'élevage porcin au niveau du foyer. Mon mari me fait confiance grâce à mes acquis à l'issue de la formation à la MFR, et il me soutient dans mon projet de monter une ferme de grossissement de porc au niveau de l'exploitation familiale. »
Entretien avec une jeune formée dans la MFR de Sahambavy (Madagascar)

Les séances de formation mixtes y contribuent, notamment quand les deux conjoints y participent, comme le démontre un témoignage d'un couple de la MFR de Loulouni au Mali :

« J'ai fait la formation dans la même salle que ma femme, et maintenant, c'est elle qui s'occupe de mon parc car je vois qu'elle maîtrise mieux les techniques que moi, elle est plus attentionnée et plus patiente dans l'entretien des animaux. »

« La formation a été une occasion pour renforcer nos liens en couple. Mon mari a maintenant plus de confiance et de considération pour ma personne. »

Entretien avec des jeunes formé-e-s dans la MFR de Loulouni (Mali)

En conclusion, les enquêtes ont permis de constater que les formations des MFR ont permis aux jeunes femmes formées de progresser en partie en termes d'autonomisation économique et de reconnaissance sociale, mais **la réduction des inégalités de genre au sein des familles semble être encore un enjeu**, et l'accès au foncier et aux moyens de production reste un combat à mener. Les codes fonciers formels stipulent dans certains pays, comme au Bénin, que les filles peuvent hériter à pied égal de leurs frères. Mais cette réglementation n'est pas encore pratiquée et les femmes doivent faire appel à leur mari pour obtenir une parcelle à cultiver. Il est nécessaire de sensibiliser les autorités coutumières mais aussi les parents membres des MFR pour réclamer des changements. La conception du rôle des femmes ne pourra évoluer qu'avec la scolarisation massive des filles, la formation et l'organisation des femmes rurales. Les MFR semblent en tout cas contribuer à cette lutte de longue haleine.

8. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

8.1. CONCLUSIONS

Une méthodologie, articulant les aspects quantitatifs et qualitatifs, riche en enseignements

L'étude d'impact avait pour objectif de repérer les effets de la formation dispensée par les MFR dans cinq pays sur les parcours d'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux-ales. **La méthodologie utilisée, qui a combiné des analyses quantitatives et qualitatives, a globalement donné des résultats très satisfaisants qui ont permis d'atteindre les résultats attendus de l'étude** : la phase d'enquête quantitative a fourni des données chiffrées sur les effets et impacts des actions de formations professionnelles des MFR, et la phase qualitative a permis d'approfondir les réflexions avec les différents acteur-ric-e-s concerné-e-s sur les différents axes et questions posées dans l'étude :

- **Axe 1 : La(les) théorie(s) du changement (ToC)** sur lesquelles reposent les actions et stratégies des MFR et les avancées et difficultés dans leur mise en œuvre ;
- **Axe 2 : Les changements dans les parcours/trajectoires** d'insertion socioprofessionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ayant suivi des formations professionnelles dans les MFR, les acteurs et facteurs déterminants, et comment ceux-ci ont été perçus par les jeunes concerné-e-s ;
- **Axe 3 : Les interrelations entre la formation professionnelle** dans les MFR, les trajectoires d'insertion des jeunes formé-e-s, et les dynamiques socioprofessionnelles, familiales, sociales et territoriales ;
- **Axe 4 : Les effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre.**

Lors de la phase quantitative, **l'échantillonnage réalisé a permis d'obtenir des données en quantité suffisante, qui ont ensuite été analysées.** Il a permis de réaliser des enquêtes auprès de 1181 jeunes au niveau de 24 MFR dans les cinq pays (26,7 % du total des MFR), soit de 150 à 380 jeunes par pays. **De même, la diversité des MFR dans les pays, les types de formation réalisées, et les types de jeunes formé-e-s** (selon leur âge, leur sexe, le temps écoulé depuis leur formation, etc.) **ont été pris en compte de façon satisfaisante.** La réalisation des enquêtes, le traitement et l'analyse des informations recueillies au niveau des MFR, ont été réalisés directement par le personnel des MFR participant à l'étude, avec l'appui continu de l'équipe COTA, **permettant un renforcement des capacités des MFR pour réaliser ce type d'étude.** Cependant, cette phase a **pris beaucoup plus de temps que prévu** à cause du contexte de la crise sanitaire, qui a affecté le cycle de travail propre à de nombreuses MFR, et aussi à cause d'une maîtrise très inégale de l'outil Excel dans les MFR pour le traitement des informations.

La phase qualitative a dû, elle aussi, s'adapter au contexte sanitaire. **Les restrictions de déplacement international n'ont pas permis aux consultant-e-s internationaux-ales de se déplacer dans deux des trois pays initialement prévus pour participer directement aux visites et entretiens sur le terrain.** Cependant, **un travail efficace en binôme a pu être mis en place dans chaque pays** avec des consultant-e-s nationaux-ales, et **les visites de terrain se sont déroulées de façon très satisfaisante et ont permis le recueil des informations requises** : 13 MFR ont fait l'objet d'études de cas dans les cinq pays. Elles **ont été représentatives de la diversité des catégories de MFR existant** : **347 personnes** ont fait l'objet d'entretiens, soit en moyenne 25 personnes par MFR, représentant ainsi la diversité des acteurs-ric-e-s concerné-e-s.

L'analyse et l'interprétation des données ont été d'abord réalisées par pays, **en intégrant les informations quantitatives et qualitatives** recueillies, et en prenant en compte les 4 axes d'analyse. Ces analyses ont combiné l'analyse de tendances globales, et de données moyennes nationales avec la prise en compte et l'interprétation des différences observées (entre MFR, entre types de formations, entre jeunes hommes et jeunes femmes, etc.). Elles se sont traduites par **l'élaboration de rapports par pays qui ont permis d'approfondir l'analyse de la situation dans chacun de ces pays.** Ces rapports n'étaient initialement pas prévus mais constituent **une réelle valeur ajoutée de l'étude** car ils pourront servir de supports aux unions nationales de chaque pays pour réaliser des actions de plaidoyer ainsi que pour leurs réflexions internes sur l'amélioration de leurs stratégies de travail.

L'étude d'impact a permis de mieux cerner ce qu'est une insertion réussie

La vision d'une insertion socioprofessionnelle réussie des jeunes hommes et jeunes femmes est, pour toutes les MFR, celle de jeunes garçons et de jeunes filles (17-35 ans) **qui valorisent les ressources et les opportunités de leur milieu,** et qui réussissent à **exercer un travail qui leur génère une source de revenus stable suffisante** pour satisfaire leurs besoins et leur **permettre de rester sur leurs territoires** ruraux, tout en échappant à des situations **négatives dans lesquelles**

ils-elles se trouvent ou risquent de se trouver. D'un point de vue plus social, ce travail leur permet aussi **d'acquérir ou de renforcer leur autonomie** (financière mais aussi de prise de décision) face à leurs parents et/ou pour les jeunes femmes de leur conjoint, et d'acquérir ainsi **une reconnaissance sociale de la part de leur entourage et une plus grande confiance en soi**. Selon les contextes territoriaux et le sexe des jeunes, cette vision a des déclinaisons différentes.

Les **territoires ruraux où se situent la plupart des MFR dans les cinq pays sont essentiellement consacrés à l'agriculture et à l'élevage**. Pour les jeunes hommes, généralement fils d'agriculteur-rice-s, la vision d'une insertion socioprofessionnelle réussie se précise davantage sous la forme d'un jeune qui a la capacité **d'initier et/ou de renforcer ses propres activités agricoles et/ou d'élevage**, qui est **installé sur sa propre exploitation agricole** et qui se distingue des autres **par les performances technico-économiques obtenues sur son exploitation**, supérieures aux autres en quantité et en qualité, rendues possibles **par la maîtrise et la mise en œuvre d'un ensemble d'innovations techniques**.

Pour les jeunes femmes, la vision se centre sur celle **d'une femme qui réalise une activité propre, génératrice de revenus, et gagne en autonomie par rapport à ses parents ou son conjoint**. En revanche, cette vision ne va pas, ou très rarement, jusqu'au fait de **gérer sa propre exploitation, ou en couple, avec des répartitions équitables des tâches et responsabilités, ainsi qu'une prise de décision concertée (et égalitaire)**. Au Maroc, où l'on trouve des territoires dynamiques, avec une production diverse, intensive et tournée vers l'exportation, la vision de l'insertion pour les jeunes est **qu'ils-elles puissent obtenir des sources d'emploi plus stables et mieux rémunérées**.

Face aux processus de dégradation des ressources naturelles, aux effets du changement climatique, et aux défis croissants dans certains territoires d'accès et de gestion durable des ressources hydriques, **la vision des jeunes mettant en place des pratiques durables de gestion des ressources naturelles est inégalement présente** dans les discours et donc dans les conceptions sur ce qu'est une insertion réussie. Néanmoins, elle existe et elle est une préoccupation pour certain-e-s jeunes qui voient leur environnement se dégrader.

Enfin, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes semble passer avant tout **par leur réussite individuelle et technique**. La vision **des jeunes engagé-e-s dans des actions collectives pour faire face aux problématiques et difficultés diverses qui se présentent à eux et à elles dans les territoires est, quant à elle, plus ou moins présente**.

Des parcours d'insertion des jeunes souvent longs, et déterminés par des facteurs divers

L'analyse comparée des parcours d'insertion des jeunes formé-e-s dans les différents pays a permis d'identifier une **diversité de parcours types, finalement assez similaires au Cameroun, au Mali, au Bénin et à Madagascar, mais avec de fortes différences avec ceux du Maroc**. Ces parcours sont généralement longs, marqués par différentes étapes et déterminés par des facteurs divers :

- **Les jeunes hommes formés, fils d'agriculteur-rice-s, célibataires et qui vivent chez leurs parents, commencent par appliquer les nouvelles connaissances apprises pendant leur formation sur l'exploitation agricole de leurs parents, parfois même avant de terminer leur formation**. Ainsi, grâce aux connaissances acquises, une partie des jeunes formés **améliore la production et la productivité** dans l'exploitation agricole de leurs parents ;
- Ensuite, **ceux qui réussissent à mobiliser des moyens propres, souvent avec l'appui de leurs parents ou qui reçoivent des appuis de programmes**, démarrent leur parcours d'insertion qui se déroule, si tout se passe bien, en trois étapes : une première étape de développement **d'une activité propre génératrice de revenus**, qu'ils ont choisie, en lien direct avec la formation reçue ; **une seconde étape de constitution progressive d'un capital propre** et, éventuellement, de diversification des sources de revenus, **et une troisième étape d'autonomisation et d'installation** ;
- **Par contre, ceux qui n'arrivent pas à obtenir des appuis matériels pour le démarrage de l'activité génératrice de revenus ou ceux qui rencontrent des difficultés dans leur mise en œuvre** (maîtrise insuffisante des techniques de production, problèmes de commercialisation, aléas climatiques, etc.) **voient leur parcours retardé, soit ils finissent même par abandonner s'ils ne trouvent pas de solutions à leurs problèmes**. Les cas d'abandons sont particulièrement fréquents au Mali et au Cameroun ;
- **Pour les jeunes hommes qui réalisent déjà une activité propre**, voire qui ont déjà leur exploitation agricole, leur parcours d'insertion suit un peu les mêmes 3 étapes décrites précédemment mais, étant déjà engagés dans ces activités, ils disposent en général déjà de quelques moyens propres et auront moins tendance à abandonner ;

- **Les parcours d'insertion des jeunes femmes** présentent des spécificités par rapport aux jeunes hommes : elles ont davantage tendance à réaliser des activités économiques qui ne dépendent pas, ou le moins possible, du foncier ; elles sont encore plus dépendantes d'appuis matériels pour la mise en œuvre de leur activité ; leur temps disponible est souvent limité, et leur journée est pleine (charge familiale, nécessité d'appuyer le conjoint dans ses propres activités, etc.). À long terme, ce qui est visé n'est généralement pas la mise en œuvre d'une exploitation agricole propre mais l'acquisition d'une certaine autonomie financière dans l'exploitation agricole soit des parents soit du conjoint.

Au Maroc, lorsqu'ils-elles ne sont pas fil-le-s d'agriculteur-ric-e-s, les parcours sont très différents et dépendent étroitement des territoires où ils-elles se trouvent. S'ils-elles sont dans des territoires avec une dynamique agricole positive forte, ils-elles cherchent (et trouvent) très souvent un travail permanent d'ouvrier-ère agricole, plus stable et mieux rémunéré que s'ils-elles n'avaient pas suivi la formation. S'ils-elles sont dans des territoires moins dynamiques, la formation leur permet d'identifier la voie la plus adéquate pour eux-elles. Ensuite, certain-e-s repartent directement sur le marché du travail pour travailler en tant qu'ouvrier-ère-s, très souvent en dehors de l'agriculture, et d'autres entreprennent des formations professionnelles (électricité, bâtiment) puis exercent des activités qui n'ont plus de rapport avec l'agriculture. D'autres décident de migrer hors du territoire, et le plus souvent hors du pays. Finalement, une petite proportion développe un intérêt réel pour des activités dans le domaine agricole ou annexe, qu'ils-elles arrivent à concrétiser plus ou moins rapidement, voire pas du tout, en fonction des moyens dont ils-elles disposent.

Les principaux facteurs déterminant les différences observées, ainsi que les réussites et les échecs dans les parcours d'insertion, communs à l'ensemble des pays sont donc les suivants : le contexte territorial (agroécologique et socio-économique), la maîtrise technique par les jeunes des activités qu'ils-elles mettent en œuvre, les moyens disponibles pour mettre en œuvre les différentes activités, les capacités individuelles et/ou collectives des jeunes formé-e-s de faire face aux difficultés qu'ils rencontrent dans la mise en œuvre de leurs activités, le sexe et la situation maritale des jeunes.

Des jeunes généralement satisfait-e-s de leurs parcours d'insertion même si ceux-ci ne sont souvent pas encore achevés

Pour une partie des jeunes enquêté-e-s, variable d'un pays à l'autre, leurs parcours d'insertion ne sont pas achevés. Certain-e-s vivent encore chez leurs parents et sont célibataires. Cependant, les données des enquêtes montrent, globalement, des avancées certaines : (i) une augmentation significative du pourcentage de jeunes qui ont déclaré travailler actuellement par rapport à ceux et celles qui déclaraient travailler au moment de démarrer leur formation ; (ii) une diminution dans tous les pays du nombre de jeunes qui aident leurs parents sur l'exploitation agricole (comme unique activité) ; (iii) une augmentation forte des jeunes qui déclarent réaliser des activités propres génératrices de revenus ; (iv) une augmentation du pourcentage des jeunes qui gèrent leur propre exploitation agricole. Au Maroc, il y a une augmentation très forte de la quantité de jeunes exerçant une activité salariée permanente. Les chiffres, même s'ils ne sont généralement pas précis ni forcément fiables – à cause de la difficulté d'estimer les revenus agricoles –, permettent aussi de mettre en évidence des tendances à la hausse de leurs revenus.

Comme résultat de ces avancées, de 87 à 99 % des jeunes au Maroc, au Bénin et à Madagascar, et de 58 à 62 % des jeunes au Cameroun et au Mali sont satisfait-e-s, voire très satisfait-e-s, de l'évolution de leurs parcours d'insertion socioprofessionnelle. Leur satisfaction est due au changement de vie (avoir un métier, sécurité alimentaire, plus de revenus, épargne, relation), apportée par le succès de leurs activités (bonne production grâce aux techniques, la commercialisation), qui leur permet d'acquérir un meilleur statut auprès de la famille et de la société. Ceux et celles qui ne sont pas satisfait-e-s ont surtout mentionné le manque de moyens pour acheter des matériels et développer leur activité, ainsi que des contraintes liées au contexte : les maladies, les conditions climatiques défavorables, l'insécurité, etc. Quelques-un-e-s regrettent aussi de ne pas avoir eu suffisamment d'accompagnement après leur formation. **Les facteurs sont donc surtout liés aux partenariats, et à la qualité/application réelle sur le terrain de ces partenariats que les MFR ont réussi, ou non, à établir.** Toutefois, deux autres facteurs ont aussi joué : **lorsque des formations viennent renforcer des activités qui sont déjà en train d'être réalisées par les participant-e-s, le taux de satisfaction des participant-e-s est élevé, même s'ils-elles n'ont pas eu ensuite d'appuis matériels ; lorsque des MFR font face à des difficultés internes (gouvernance, non-transparence dans la gestion, manque de suivi, changements de moniteur-ric-e-s, etc.), les effets négatifs sur la qualité des formations et sur le parcours des jeunes sont aussi parfois un motif d'insatisfaction.**

Dans tous les pays, **presque tous les jeunes sont optimistes (de 25 à 60 %), voire très optimistes (de 40 à plus de 70 % des jeunes), sur leur avenir socioprofessionnel. S'ils-elles ont eu des résultats positifs, ceux-ci les rendent confiant-e-s sur**

leur capacité à continuer à améliorer leur situation, disposant des compétences requises et surtout, ils-elles sont motivé-e-s pour poursuivre leurs efforts pour continuer à progresser et atteindre leurs objectifs. S'ils-elles ont eu des difficultés, cela traduit leur confiance en eux-elles-mêmes de réussir à surmonter les difficultés ou de trouver des voies alternatives (à celles enseignées dans les MFR), qui leur permettront de satisfaire leurs aspirations.

Le rôle déterminant des MFR dans la réussite des parcours d'insertion

La grande majorité des jeunes formé-e-s à Madagascar, au Cameroun et au Bénin considèrent que leur formation dans les MFR leur a permis d'**acquérir des connaissances très utiles** pour leur projet professionnel (entre 76 et 81 % selon les pays) et à **mieux mûrir et définir leur projet** (entre 64 et 75 % selon les pays), et ainsi à mieux s'ancrer dans le métier futur. Ils-elles ont aussi indiqué, hommes comme femmes, **que la formation les a aidé-e-s à être plus autonomes dans leurs décisions**, ce qui correspond à leur souhait d'autonomisation. Ils-elles ont également **développé leurs contacts**, ce qui est un atout pour mobiliser des appuis, et tout au long de leur parcours pour pouvoir avoir aussi un soutien. Ces contacts sont des éléments importants pour leur insertion sociale. Une proportion significative des jeunes, notamment chez les femmes, a aussi souligné que la formation les a aidé-e-s à mieux s'adapter, pour pouvoir résoudre leurs problèmes et être plus autonomes dans leurs décisions. Elle leur a donc permis de développer une certaine forme de résilience. En général, **plus les personnes en formation sont jeunes au moment de suivre la formation – et particulièrement si celle-ci est une formation initiale de longue durée – plus celle-ci contribue au mûrissement de leur projet personnel ainsi qu'à l'acquisition de ces compétences transversales.**

Au Maroc, les jeunes ne sont que 32 % à mettre en avant l'utilité des connaissances acquises. Ils-elles mettent davantage en avant l'importance des aspects plus transversaux. Cela s'explique par le fait qu'une partie significative des jeunes ne travaille pas ensuite dans le secteur qui a fait l'objet de la formation. Dans le cas du Mali, les pourcentages inférieurs de réponses mettant en avant l'utilité des connaissances acquises sont plus à mettre en lien avec **l'insatisfaction des jeunes dans certaines MFR par rapport au niveau de la qualité de la formation** (contenus trop théoriques, applications pratiques limitées, etc.).

Les effets et impacts de la formation dans les MFR sont perceptibles sur les jeunes, qu'ils-elles aient suivi des formations courtes ou des formations longues, mais l'impact de ces dernières semble plus profond. Cependant, les jeunes en formation initiale, partent, en quelque sorte « de plus loin » : plus jeunes au moment de démarrer leur formation, ils-elles sont presque tou-te-s vraiment au départ de leur parcours, ils-elles vivent encore presque tou-te-s chez leurs parents, peu ont démarré leurs propres activités, etc. Tandis que ceux et celles en formation courte sont plus âgé-e-s, parfois déjà marié-e-s, et ils-elles ont plus fréquemment des activités propres, voire ils-elles ont déjà démarré leur exploitation agricole. **L'impact apparaît comme plus important chez les jeunes en formation longue car les pourcentages d'augmentation des différents paramètres étudiés sont souvent plus importants.** En même temps, **l'impact sera aussi plus profond** car la formation les aide à mûrir leur projet professionnel et comme leur formation ne se limite pas uniquement à la filière en lien avec ce projet mais à l'ensemble des activités agricoles et d'élevages, quand ces jeunes entrent dans la seconde étape de leur parcours, **leur bagage technique est plus complet pour mieux réussir la diversification de leurs sources de revenus.** Ils-elles sont généralement mieux armé-e-s pour avancer plus rapidement d'une étape à la suivante et obtenir de meilleurs revenus de leur exploitation agricole, dans son intégralité. Face aux incitations de nombreux partenaires des MFR, mais aussi aux demandes des jeunes déscolarisé-e-s de développer les formations courtes, « directement applicables » et qui sont certes pertinentes, cette étude démontre que maintenir, voire renforcer **les formations initiales longues, est tout aussi pertinent. Il apparaît même que ces formations longues sont encore plus susceptibles d'avoir des impacts plus profonds et à plus long terme sur les parcours d'insertion des jeunes.** Au final, ces deux modalités de formation sont complémentaires, car elles s'adressent à des types de jeunes étant à des étapes différentes de leurs parcours d'insertion.

Effets et impacts perceptibles sur les territoires, reconnus par les acteur-ric-e-s locaux-ales

Les données sur l'augmentation des jeunes qui travaillent montrent que les formations ont contribué à diminuer le chômage des jeunes et le nombre d'inactif-ve-s, ce qui favorise leur **insertion sociale sur leur territoire.** Dans les cinq pays, plusieurs acteur-ric-e-s rencontré-e-s ont considéré que les services de formation des MFR ont contribué à **diminuer**

l'oisiveté des jeunes, et à **diminuer ses effets néfastes** sur les jeunes déscolarisé-e-s tels que le banditisme, la délinquance juvénile, etc.

Les parcours des jeunes amènent les acteur-riche-s du territoire à **changer positivement leur regard sur ces jeunes**. Les jeunes **acquièrent plus de reconnaissance et de considération**, ils-elles sont **reconnu-e-s comme des acteur-riche-s de leur territoire** et sont considéré-e-s comme des modèles. Les acteur-riche-s locaux-les notent aussi des changements positifs de comportement des jeunes qui **renforcent la cohésion sociale**. Les formations et par la suite les parcours des jeunes contribuent aussi à un **changement de vision des acteur-riche-s locaux-les, des familles et des jeunes eux-mêmes sur leur territoire**. Ce territoire devient **plus attractif** et les jeunes montrent qu'il est **possible d'y rester et de développer des activités innovantes et rémunératrices**.

Les résultats de cette étude confirment que les jeunes sont des diffuseur-seuse-s/des vecteur-riche-s d'innovations sur leur territoire. 86 % des jeunes ont partagé leurs connaissances, surtout à leur famille proche, leurs parents et voisin-e-s. Il y a un **fort effet multiplicateur et de diffusion d'innovations sur leur territoire**. Chaque jeune a permis, et permet encore, de diffuser les apprentissages en **moyenne à 25 personnes**, parmi lesquelles, selon eux, au moins 14 ont appliqué les connaissances. Ils-elles **contribuent donc à l'intensification des activités productives sur leur territoire, et permettent des hausses de productivité** qui **redynamisent la petite agriculture familiale sur les territoires** et améliore ses performances. Elle fournit également de la **main-d'œuvre plus qualifiée aux entreprises agricoles du territoire** (cas du Maroc et de Madagascar). La diffusion des innovations peut aussi **favoriser la diversification au sein des exploitations et une meilleure gestion des risques**.

Cependant, à part au Bénin et parfois à Madagascar, il y a **peu, et trop rarement, de préoccupations pour la durabilité des systèmes et de questionnements sur la gestion durable, équitable des ressources. Les problèmes environnementaux ne sont pas suffisamment pris en compte**, malgré les constats des acteur-riche-s du territoire sur la raréfaction des ressources ou leur dégradation.

S'il y a une plus forte participation des jeunes hommes et jeunes femmes **aux organisations économiques ou sociales existant**, ce qui permet de dynamiser et de **renforcer ces organisations**, cette participation concerne cependant moins de la moitié des jeunes et, à part au Bénin, ces dynamiques ne semblent pas pouvoir être attribuées à l'action des MFR. Elles n'ont pas vraiment, ou peu, incité directement les jeunes à créer ou s'investir dans une dynamique collective. Ce point mérite réflexion car **les initiatives individuelles et les microentreprises sont importantes pour dynamiser l'économie d'un territoire, mais souvent insuffisantes pour changer d'échelle**, pour permettre d'acquérir plus d'équipements, faciliter les approvisionnements, mettre en place des processus semi-industriels de transformation ou pour améliorer la commercialisation des produits.

La reconnaissance des MFR par les autres acteur-riche-s est variable suivant les contextes et les parcours des MFR. Dans les territoires assez dynamiques où **elles ont pu nouer des partenariats, cette reconnaissance est plus forte que dans les territoires où elles fonctionnent de façon plus isolée**. Elles sont souvent **appréciées pour leur travail de proximité avec les jeunes formé-e-s et pour leur accompagnement qui est plus long dans la durée que les interventions des projets ponctuels**. Mais les MFR ne sont pas toujours toutes reconnues comme des actrices majeures et incontournables ou prioritaires et ont donc besoin **de renforcer cette visibilité et cette reconnaissance, notamment pour obtenir davantage de soutien direct** à leur fonctionnement de la part des autorités locales.

Des effets et impacts sur l'empowerment des jeunes femmes

Les MFR des divers pays sont ouvertes indistinctement aux jeunes femmes et aux jeunes hommes et sont souvent conscientes de l'existence de freins spécifiques qui limitent la participation des femmes : réticences des parents ou de leur conjoint ; coûts et problèmes logistiques ; charge de travail importante ; niveau scolaire limité et manque de confiance en soi et/ou de motivation. **La plupart cherchent à aider les jeunes filles ou jeunes femmes à les dépasser pour favoriser leur participation**, avec diverses stratégies et actions spécifiques : des actions de sensibilisation ; des adaptations dans les offres de formation afin de mieux tenir compte de la demande et des intérêts stratégiques des jeunes femmes ; des facilités pour encourager l'inscription des femmes (tarifs différenciés, quotas) ; ou l'adaptation des modalités de formation. **Tous ces efforts sont nécessaires et importants, et donnent des résultats** : le taux de participation des filles et jeunes femmes

aux formations proposées par les MFR **atteint 39 %** en moyenne pour l'ensemble des cinq pays. Cependant, ce taux montre aussi de **grosses différences entre les cinq pays**, avec un taux cinq fois plus élevé au Bénin et Mali (autour de 55 %) qu'au Maroc (10 %).

Mais au-delà de ces efforts qui facilitent la participation, il n'y a **pas vraiment d'actions** au sein des MFR **pour aborder plus directement les inégalités de genre**. Les enjeux de relations plus équilibrées au sein d'une famille – pour le partage des tâches et des décisions ou pour la gestion de revenus – ne sont pas abordés, semble-t-il, dans aucune MFR visitée. On note parfois d'ailleurs dans l'offre des MFR **une tendance à reproduire certains stéréotypes avec la féminisation et la masculinisation des formations en fonction des cibles**. Ceci correspond à la réalité (et aux besoins de cycle rapide, etc.), mais les MFR pourraient aussi jouer le rôle de remettre en question ces stéréotypes, comme c'est le cas dans certaines MFR à Madagascar où les méthodologies de formation utilisées **évitent de faire des distinctions entre tâches réservées aux femmes ou strictement attribuées aux hommes** dans les activités agricoles.

Grâce à la formation en MFR, les jeunes femmes renforcent leurs connaissances et compétences, et développent comme les garçons des activités économiques. Cependant, **leur autonomisation est plus lente et plus fluctuante, parfois retardée**, car les jeunes femmes ont plus de contraintes pour l'accès aux ressources. Par ailleurs, elles ne touchent pas d'héritage (ou sous une forme limitée, avec quelques animaux parfois) et ne disposent donc pas du même appui familial que les garçons. Au contraire, elles doivent parfois laisser tout ou partie de leur capital à leurs parents, au moment de quitter le domicile familial. Toutefois, une fois lancées, certaines femmes font preuve de beaucoup de dynamisme. **Les parcours et les changements que le passage en MFR entraîne dépendent donc aussi beaucoup de la motivation et de la ténacité des jeunes femmes**. Au Maroc, **les jeunes femmes** formées dans les MFR réussissent à **améliorer de façon significative leur insertion sur le marché du travail salarié** avec des emplois **plus stables et mieux rémunérés**. Les formations ont apporté aux jeunes femmes un certain **épanouissement, avec plus de reconnaissance sociale**. Ces éléments confirment la façon dont la **formation des jeunes femmes, comme des jeunes hommes, favorise leur émancipation et une prise de confiance en soi**.

Cependant, il est fort probable que le développement d'activités économiques entraîne, dans la majorité des cas, une **surcharge de travail pour les jeunes femmes**, pour qui le temps est un facteur encore plus limité et limitant. Il semble en effet qu'il n'y a **pas ou peu d'entraide** pour le travail domestique, et donc un maintien des inégalités à ce niveau-là. **La réduction des inégalités de genre au sein des familles semble donc être encore un enjeu**, et l'accès au foncier et aux moyens de production reste un combat à mener. Il est nécessaire de sensibiliser les autorités coutumières mais aussi les parents membres des MFR pour réclamer des changements. La conception du rôle des femmes ne pourra évoluer qu'avec la scolarisation massive des filles, la formation et l'organisation des femmes rurales. Les MFR semblent en tout cas contribuer à cette lutte de longue haleine.

8.2. RECOMMANDATIONS

Dans cette partie sont présentées des recommandations générales qui se dégagent de l'analyse transversale présentée dans ce document. Des recommandations plus spécifiques, relatives à chaque pays, se trouvent dans les rapports pays.

Comme préalable, il nous semble important de souligner que cette étude d'impact, réalisée sur une durée d'un an, a demandé une forte mobilisation des équipes des MFR dans les cinq pays, ainsi que celle de l'équipe de consultant-e-s du COTA (7 consultant-e-s) sous la coordination de l'UNMFREO et l'appui du F3E. Les enseignements sont très riches, comme en témoigne ce rapport. Cependant, pour que ce travail soit bien valorisé et qu'il soit utile au mouvement, aux unions et à chaque MFR, **il est indispensable de prendre le temps de se l'approprier et d'en discuter. Les rapports par pays devraient faciliter cette appropriation et la discussion au niveau « pays »**. **Une première recommandation serait que des temps d'échanges soient organisés entre l'UNMFREO et les unions partenaires pour discuter des apprentissages et des recommandations générales et des recommandations spécifiques à chaque pays, ainsi que des temps d'échanges entre les unions et les diverses MFR dans chaque pays**. Un temps de travail pourrait être organisé pour discuter/valider (ou non) et prioriser les différentes recommandations et les intégrer dans les plans stratégiques des unions. Ceci peut également aider l'UNMFREO à préciser le contenu de ses partenariats à venir avec les unions.

Améliorer l'offre de formation en l'adaptant toujours plus aux évolutions et enjeux locaux

Comme l'a montré cette étude, les effets et impacts que les MFR obtiennent sont très significatifs, tant directement sur les parcours d'insertion des jeunes formé-e-s que sur leur territoire. Quelques points d'attention et pistes d'amélioration ont cependant été identifiés concernant les offres de formation et font l'objet des recommandations suivantes :

- **Enrichir la vision d'une insertion socioprofessionnelle réussie des jeunes en y intégrant davantage la prise en compte des dimensions environnementales, socio-organisationnelles et de genre.** Ceci nous semble primordial au regard des enjeux des territoires et pour contribuer à des changements plus transformatifs au niveau des inégalités de genre. Il serait d'ailleurs nécessaire que les MFR, avec l'appui de leur Union, renforce leur analyse et diagnostic des enjeux de leurs territoires pour construire et actualiser leur propre vision des filières/secteurs d'activités prioritaires pour l'insertion des jeunes hommes et des jeunes femmes, en tenant bien compte des enjeux de gestion des ressources naturelles et d'atténuation des conflits (que ce soient des conflits sur les ressources au niveau du territoire ou de la famille, notamment liés aux inégalités de genre) ;
- **Améliorer en permanence les contenus des formations** pour répondre toujours mieux aux attentes des jeunes et autres acteur-ric-e-s des territoires, et en y intégrant des contenus en lien avec une vision enrichie d'une insertion réussie.
 - Renforcer l'attention portée à la mise en œuvre de **pratiques durables de gestion des ressources naturelles** (intensification agroécologique, adaptation au changement climatique, etc.) tout en apportant des questionnements sur le modèle productiviste traditionnel. Des alliances et échanges avec les acteur-ric-e-s de la recherche et du développement, et les organisations de producteur-ric-e-s et leurs réseaux, seraient d'ailleurs stratégiques pour échanger sur les apprentissages d'expérimentations en cours (sur l'agroécologie, les adaptations au changement climatique, etc.) ;
 - Intégrer des contenus sur l'importance des dynamiques collectives pour résoudre certaines **problématiques locales** (en amont et en aval des filières, sur des enjeux territoriaux, etc.), **et apporter des démarches et outils pour participer activement dans celles-ci**, dans une logique de complémentarité entre des dynamiques individuelles (exploitant-e agricole/microentreprise) et collectives (organisations de producteur-ric-e-s, autre). Des témoignages de leaders d'OP (hommes et femmes) et des visites d'organisations structurées sur des filières (OP qui transforment les produits, qui exportent) pourraient être intégrés dans les temps de formation ;
 - **Réviser/diversifier les offres de formation** pour mieux prendre en compte les intérêts et attentes des femmes, au regard notamment de leur limite d'accès au foncier et besoin de trésorerie rapide (activité de transformation, commerce, petit élevage, services, etc.). Pour ces activités de transformation, inclure un renforcement de capacité sur la partie mise en marché (étude de marché, contrôle qualité, emballage, stratégies de diffusion) et de prise en compte des réalités du marché dans les produits élaborés. La diversification de cette offre de formation va cependant requérir de mener une réflexion globale au niveau du pays sur les compétences nécessaires et disponibles, ou non, au niveau des moniteurs et monitrices des MFR et les possibilités de renforcer et compléter leurs compétences pour qu'ils-elles puissent animer les formations sur les divers thèmes. Cette réflexion devrait englober une analyse stratégique des possibilités de mutualiser des personnes ressources entre MFR (moniteurs, monitrices, ancien-ne-s stagiaires) ou avec un groupe de personnes d'appui mobilisé par les unions, pour renforcer ponctuellement les équipes des MFR suivant les besoins ;
 - **Aborder de façon transversale dans la formation des réflexions sur la réduction des inégalités de genre au niveau des ménages**, pour une répartition plus équitable des rôles et prises de décision comme facteur clef du succès des exploitations agricoles familiales. Il est particulièrement important à ce niveau d'essayer de mobiliser et d'obtenir un engagement des jeunes hommes en faveur de plus d'égalité dans les relations de genre.

Mobiliser des partenaires pour soutenir les parcours d'insertion des jeunes en formation initiale (longue)

La mobilisation de partenariats autour de la réalisation de formations courtes et de la dotation de jeunes pour la mise en place d'AGR (agricoles ou extra-agricoles) est importante et nécessaire. Il nous semble important cependant que ces formations continues restent **complémentaires aux formations initiales**, qu'il convient tout autant, voire plus, **de renforcer**, car elles s'adressent à un type de jeunes différents et sont susceptibles d'avoir des impacts plus profonds et à plus long terme. Cela veut dire concrètement :

- **Réaliser du plaidoyer auprès des partenaires existants et/ou mettre en œuvre des stratégies pour en établir de nouveaux, pour qu'ils appuient également les formations longues et/ou appuient de façon structurelle les MFR** indépendamment du type de formation. Ces partenariats doivent venir renforcer la stratégie et la vision propre de la MFR sur ses priorités pour son territoire et ne pas orienter trop directement les choix stratégiques des MFR ;
- **Éviter de biaiser les choix des jeunes vers un type de formation ou l'autre** (ou vers certaines activités spécifiques), en accordant des dotations uniquement aux jeunes en formation courte et/ou pour certaines activités spécifiques ;
- **Rester vigilant sur les possibles effets pervers des appuis apportés par les partenariats** : inscriptions opportunistes des jeunes dans les formations, motivé-e-s uniquement par l'accès aux dotations, développement d'attitudes « attentistes » tant des jeunes à la suite d'un accès trop facile aux dotations que des associations de parents d'élèves qui risquent de devenir de plus en plus « passif-ve-s », si tout leur est « servi sur un plateau ».

Renforcer le suivi et l'accompagnement des jeunes formé-e-s lors des premières années qui suivent la formation

Cet accompagnement devrait s'appuyer notamment sur **l'organisation et l'animation de rencontres/journées d'échanges de proximité avec les jeunes formé-e-s (dans les localités) sur leurs avancées, difficultés rencontrées, etc.** Ces échanges doivent permettre de faciliter les réflexions et échanges entre les jeunes autour des réussites et difficultés, susciter la recherche d'alternatives, de solutions, apporter des conseils techniques pour renforcer des aspects des formations qui auraient été peu ou mal assimilés, etc. Plus faisable qu'un suivi individuel, il présente aussi l'avantage **de favoriser la mise en réseau de ces jeunes**, voire peut servir d'espace de **promotion de dynamiques collectives** autour de la résolution de certaines problématiques auxquelles les jeunes doivent faire face (accès aux intrants, commercialisation, dégradation des ressources naturelles, etc.).

Poursuivre les efforts contre les inégalités de genre

Une meilleure prise en compte des dimensions de genre dans les formations des jeunes dans les MFR, passe en premier lieu par le renforcement des capacités des équipes techniques sur ces aspects. Ensuite, il faut **lancer les réflexions avec les acteur-ric-e-s locaux-ales**, surtout au niveau des associations de parents d'élèves, pour une bonne compréhension des enjeux de l'égalité de genre en milieu paysan. Même si c'est un sujet très sensible et délicat culturellement, ces échanges doivent, a minima, permettre d'engager le débat **sur les inégalités auxquelles doivent faire face les jeunes femmes, notamment au moment de la répartition, par héritage, du patrimoine familial.** Ces réflexions doivent permettre de rendre plus systématiques les stratégies et actions de réduction des inégalités de genre en profitant des expériences déjà existantes.

Améliorer le modèle économique des MFR et les financements

Malgré le fait que les MFR font face à de nombreuses difficultés, notamment au niveau financier, les effets et impacts qu'elles obtiennent sont très significatifs tant directement sur les parcours d'insertion des jeunes formé-e-s que sur leur territoire. **Les renforcer et les accompagner pour surmonter ces difficultés ne pourra qu'augmenter leurs effets et impacts tant qualitativement que quantitativement.** Que ces MFR puissent **disposer de sources de financement plus pérennes de leur fonctionnement ordinaire est une priorité** pour qu'elles puissent, dans le même temps, **pérenniser des équipes pédagogiques de qualité** afin de pouvoir **mettre en œuvre des dynamiques collectives plus permanentes d'apprentissage.** Pour obtenir **ces sources de financement plus pérennes, plusieurs stratégies complémentaires sont à mettre en œuvre et/ou à renforcer :**

- **La mise en œuvre et/ou le renforcement par les MFR d'activités génératrices de revenus** qui leur permettent de renforcer leur autonomie financière. Plusieurs expériences existent déjà dans ce sens et méritent d'être renforcées et étendues aux autres MFR. Ces activités sont encore plus intéressantes lorsqu'elles s'articulent avec les formations réalisées. Plusieurs MFR ont des parcelles disponibles qu'elles n'ont pas encore aménagées et qui pourraient leur permettre de développer ces AGR ;
- **Le renforcement de la visibilité des performances des jeunes formé-e-s** ainsi que des effets et impacts sur les territoires afin **d'accroître leur reconnaissance par les acteur-ric-e-s et faciliter l'établissement et le renforcement de partenariats** : réalisation et divulgation des résultats d'études comme celle-ci ; participation directe des MFR à des activités qui rendent leur action plus visible dans les territoires, comme certaines le font déjà (participation à des foires,

organisations de concours de « meilleures parcelles », activités démonstratives, etc.) ; utilisation des radios locales ; réalisation et diffusion de brochures, etc. Une attention particulière peut être donnée notamment à la mise en lumière des expériences et parcours des jeunes femmes pour montrer leur rôle économique au profit d'elles-mêmes et de leur famille ;

- **S'insérer dans les politiques de développement du territoire** est stratégique pour les MFR afin de faciliter le plaidoyer en faveur de l'intégration dans le budget communal de subventions en faveur de l'appui à la promotion des jeunes, et pour faciliter aussi la mobilisation des partenaires techniques et financiers qui interviennent dans la zone. Dans un contexte de renforcement des processus de décentralisation, cela passe de plus en plus par le **renforcement des liens avec les autorités locales (communales et/ou régionales)**.

Continuer à suivre les effets et impacts sur l'insertion des jeunes pour poursuivre la réflexion

Pour enrichir les réflexions au niveau des MFR sur l'amélioration permanente de leurs actions et stratégies, il conviendra de mettre à profit les instruments développés dans le cadre de cette étude ainsi que les nombreux apprentissages sur leur utilisation pour réaliser de façon périodique ce type d'étude d'impact des MFR sur l'insertion des jeunes, tout en renforçant les espaces et capacités individuelles et collectives d'analyse et interprétation des données recueillies.

ANNEXES

ANNEXE 1 : QUESTIONNEMENTS SPECIFIQUES DE CHAQUE AXE DE L'ETUDE

ANNEXE 2 : FICHE DE RENSEIGNEMENTS A REMPLIR PAR LES UNIONS ET MFR POUR LA PHASE QUANTITATIVE DE L'ETUDE

ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE « ENQUETE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES »

ANNEXE 4 : FICHER EXCEL POUR LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES DONNEES DES ENQUETES

ANNEXE 5 : ORIENTATIONS ET POINTS D'ATTENTION POUR LA REALISATION ET LE TRAITEMENT DES ENQUETES

ANNEXE 6 : GUIDES D'ENTRETIENS POUR LA PHASE QUALITATIVE

ANNEXE 7 : ORIENTATIONS POUR LES ENTRETIENS DE LA PHASE QUALITATIVE ET POUR LES LIVRABLES A PRODUIRE

ANNEXE 8 : GUIDE « BILAN DE LA RÉALISATION DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE »

Axe 1 : La/les théories du changement (ToC) sur lesquelles reposent les actions et stratégies des MFR : avancées et difficultés dans leur mise en œuvre

- Quelle est la vision du changement ultime portée par les acteur-trice-s concerné-e-s (coordinateurs, animateurs des MFR, etc.) quand il/elle-s affirment rechercher l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux et des jeunes rurales formé-e-s en MFR ? Comment cette notion d'insertion socioprofessionnelle est-elle caractérisée par les acteurs et actrices des mouvements MFR ? A-t-on une définition partagée de "l'insertion" ?
- Comment les stratégies d'intervention des MFR ont-elles été raisonnées par les acteur-trice-s chargé.e.s de leur conception et mise en œuvre (la théorie du changement) ? sur quelles hypothèses et croyances reposent-elles ? :
 - Quels sont les enchaînements de causes à effets que les MFR voulaient provoquer ? Quels sont les marqueurs qui peuvent les renseigner ? *Des représentations graphiques schématiques de ces relations de cause à effets seront utilisées pour leur identification, mise en évidence et analysée de manière participative.*
 - Quel était le rôle prévu des différents acteurs (famille, maître de stages, organisations et collectivités locales, autres centres de formation, etc.) pour provoquer ou obtenir ces enchaînements et, en particulier, les échanges, collaborations, partenariats recherchés pour sa mise en place. Qui devait changer et quoi ?
- La ToC a-t-elle évolué avec le temps ? Comment ? Quels ont été les principaux changements dans la concrétion et mise en œuvre des stratégies, causes et conséquences ?
- Comment la ToC sur laquelle repose les stratégies d'intervention, s'est-elle traduite dans la réalité, et avec quel dispositif concret d'intervention par les personnes et/ou équipes en charge de sa mise en œuvre ? En particulier, dans quelle mesure les stratégies formulées initialement ont été effectivement appliquées et/ou quelles ont été les modifications apportées au fil du temps (à quels moments, pour quelle raison, avec quelles conséquences ?) ?
- Quelle est la vision des MFR sur ce que cette mise en œuvre a provoqué comme effets/impacts, sur les parcours d'insertion socio-professionnelles des jeunes filles et jeunes garçons formé.e.s ? Sur les dynamiques socio-professionnelles territoriales ? Sur les inégalités de genre ? Quels sont les facteurs, selon les MFR, déterminants pour expliquer les avancées obtenues ? De même, quelles ont été les difficultés rencontrées et facteurs obstaculisateurs tant dans la mise en place opérative de cette ToC que dans l'obtention des changements attendus ?

L'analyse/synthèse des réponses à cette question doit permettre de dégager :

La ToC (avec les spécificités locales éventuelles) sur laquelle reposent les actions et stratégies mises en œuvre par les MFR. L'utiliser comme base de l'étude des effets et impacts des stratégies et actions de formation professionnelle mise en œuvre par les MFR, va permettre de les aider à comprendre **comment elles ont contribué à des changements complexes et de long terme, en leur permettant notamment de :**

- Identifier les changements auxquels ont contribué leurs actions et de les différencier de ceux provoqués par d'autres acteurs ou facteurs externes/indépendants de celles-ci ;
- Comprendre et différencier si les difficultés (éventuelles) rencontrées pour atteindre certains changements recherchés sont dues à la conception de comment ces changements devaient se produire (donc à la conception de la ToC) ou à la façon dont la ToC a été mise en œuvre, et d'en tirer ainsi les apprentissages en conséquence.

Axe 2 : Les changements dans les parcours / trajectoires d'insertion socio-professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ayant suivi des formations professionnelles dans les MFR, les acteurs et facteurs déterminants, et comment ceux-ci ont été perçus par les jeunes concerné.e.s

- Quels sont les principaux changements (tangibles, qualitatifs et quantitatifs) survenus ou en cours dans les trajectoires/parcours d'insertion professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ayant suivi une formation professionnelle dans les MFR ?

- Au niveau du type d'activité exercé, des modalités d'exercice (employé ou auto-emploi), du lieu d'exercice (dans ou hors du territoire), du niveau de la rémunération (montant moyen et stabilité), des conditions de travail et de vie, etc. ?
 - Au niveau de la situation familiale : de l'autonomie vis-à-vis de la famille ? de la prise de responsabilité et/ou de la contribution à l'économie familiale ?
 - Au niveau de l'émancipation et de l'empowerment face aux contraintes liées aux relations de genre et aux représentations sociales ?
 - Au niveau de l'appartenance à un ou plusieurs groupes sociaux (formels ou informels) dans lesquels il/elle se reconnaît et est reconnu-e (groupes de pairs), et/ou en fonction de sa position sociale au sein de ces groupes (changements dans l'attribution et/ou prise de responsabilité dans ces groupes) ?
 - Au niveau des interactions avec d'autres acteurs du territoire : collaborations/négociations avec d'autres acteurs (non pairs), participation active à des espaces multi-acteurs, prise de responsabilités au niveau des collectivités territoriales (officielles ou coutumières) ?
- Quels ont été les facteurs et acteurs et actrices déterminant.e.s de ces changements ? Quelles en ont été les conséquences ? Dans quelle mesure et de quelle façon, la formation professionnelle reçue dans les MFR a-t-elle joué un rôle et contribué à ces changements ?
 - Quelles étaient leurs aspirations professionnelles/de vie (projet socio-professionnel) au moment de suivre la formation des MFR ? Quelles étaient leurs représentations de l'agriculture et, en général, du territoire ? Celles-ci ont-elles évolué pendant ou après la formation ? De quelle façon et pour quels motifs ?
 - Comment ces changements ont-ils été perçus par les jeunes garçons et par les jeunes filles ? De façon positive, conforme à leurs aspirations et projets professionnels et/ou de vie ? De façon négative, contrainte par les circonstances et lesquelles ?
 - Ces changements sont-ils durables ? Fragiles ? Quels sont les facteurs qui peuvent les fragiliser ?
 - Dans quelle mesure les jeunes garçons et les jeunes filles sont-ils satisfait.e.s de leur situation socio-professionnelle actuelle ? Sur quels aspects/facteurs repose leur satisfaction/insatisfaction ? Quelles attentes à satisfaire ou quels problèmes restent-ils à résoudre pour qu'ils/elles puissent considérer que leur situation socio-professionnelle est pleinement satisfaisante ?

L'analyse/synthèse des réponses à cette question doit permettre de dégager :

- ***L'identification et la différenciation d'un certain nombre de types de parcours/trajectoires d'évolutions professionnelles de jeunes filles et de jeunes garçons***, caractérisés par différents types de situations initiales, différentes étapes et différents types de situations actuelles.
- ***La caractérisation des facteurs (leviers et freins) déterminants de l'évolution des différents types de parcours/trajectoires professionnels*** pour les jeunes filles et les jeunes garçons, et l'analyse du poids et de l'incidence de la formation professionnelle dans ces parcours/trajectoires (et des aspects/facteurs de la formation qui ont joué des rôles les plus déterminants) et au contraire, des causes d'une incidence nulle ou limitée de la formation sur d'autres trajectoires (si tel était le cas).
- ***La qualification des différents types de parcours en termes de réussite/échec*** (total ou partiel) d'insertion socio-professionnelle des jeunes, de leur propre point de vue et analyse/interprétation des facteurs déterminants de ces qualifications (notamment de ce qu'ils révèlent des diverses représentations et aspirations des jeunes filles et des jeunes garçons).

Axe 3 : Les interrelations entre la formation professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons dans les MFR, les trajectoires d'insertion de ces jeunes formé.e.s dans les MFR, et les dynamiques socio-professionnelles, familiales, sociales et territoriales.

- Quelles sont les principales tendances / dynamiques socio-professionnelles actuellement en cours dans les territoires et leurs effets sur les parcours socio-professionnels des jeunes ruraux du territoire (en général) ? Quels sont les enjeux en termes de développement territorial (notamment dans le contexte de changement climatique) ? Quels sont les enjeux pour l'articulation de ce territoire avec son environnement local, national, international (relations ville - campagne, marché local - international..) ?

- Comment ces tendances et leurs effets sont-ils perçus par les différents acteurs et actrices concerné.e.s et traduits (ou pas) en termes d'enjeux, attentes, aspirations pour l'insertion socio-professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ruraux ?
- Dans quelle mesure et de quelle façon les actions et stratégies de formation professionnelle mises en place par les MFR permettent-elles de répondre (ou non) à ces enjeux, attentes ou aspirations (en fonction des types de jeunes formé.e.s, du contenu et les modalités de formation, etc.) ? En particulier, en lien avec la rétention/permanence des jeunes sur le territoire ? En lien avec l'articulation des territoires ?
- Quels sont les effets et impacts des parcours professionnels des jeunes ruraux formé.e.s dans les MFR sur les dynamiques socio-professionnelles de leur territoire tant pendant la formation (par le système de formation en alternance) qu'après celle-ci ?
 - Au niveau de leurs familles : effets sur les choix stratégiques et les pratiques techniques de production, de commercialisation, les revenus, sur la répartition des rôles et les processus de prise de décision ?
 - Au niveau de leurs groupes sociaux d'appartenance : dans quelle mesure ont-ils permis le renforcement de lieux et espaces propres de socialisation ? Des dynamiques et actions collectives ? Avec quels résultats ?
 - Au niveau des interactions avec d'autres acteurs du territoire et/ou des territoires pris dans leur ensemble ? En particulier, quelles ont été les contributions à la cohésion sociale ? A la dynamique économique territoriale ? Aux relations local - global 4

L'analyse/synthèse des réponses à ces questions doit permettre de dégager des pistes de réflexion sur les points suivants :

- Dans quelle mesure les actions de formation professionnelle permettent de répondre aux défis prioritaires des territoires, tenant compte des évolutions de contexte et des relations du territoire avec son environnement (local / national, international) et/ou de l'insertion socio-professionnelle des jeunes dans ces territoires ?
- Quels sont les effets et impacts (indirects) de la formation professionnelle des jeunes sur les dynamiques socio-professionnelles des territoires (en faisant le lien avec les effets de la formation sur les parcours professionnels et en prenant en compte les différents niveaux : familial, social et territorial) ?

Axe 4 : Analyse transversale des effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre (entre jeunes hommes et jeunes femmes mais aussi dans les territoires de façon générale)

- Dans quelle mesure, les actions et stratégies mises en œuvre par les MFR ont-elles permis une réduction des inégalités d'accès des jeunes hommes et jeunes filles aux opportunités de formations professionnelles offertes ? Quels sont les principaux facteurs qui expliquent ces inégalités et comment ont-ils été pris en compte (ou pas) dans la mise en œuvre des actions et stratégies ?
- Dans quelle mesure ces actions et stratégies ont-elles permis de répondre non seulement à leurs besoins pratiques (par exemple de revenus pour satisfaire certains besoins de base) mais aussi stratégiques (en lien avec la réduction des inégalités de genre dans la société) et la capacité d'assumer leurs choix et aspirations ?
- Quelles ont été les effets et impacts, différenciés, de la formation professionnelle sur les parcours socio-professionnels des jeunes hommes et femmes ? Quels sont les facteurs qui expliquent les différences observées ? Quelles sont les perceptions (différenciées) de la réussite ou de l'échec (total ou partiel) des différents parcours socio-professionnels ? En particulier dans quelle mesure ont-ils permis une autonomisation (« empowerment » : économique, social, politique) des jeunes femmes formées (au sein de leur famille, dans des espaces propres aux femmes et dans des espaces mixtes) ?
- Quelles ont été les effets et impacts des actions et stratégies mises en œuvre par les MFR sur la réduction des inégalités de genre, au sein des familles et des ménages ? Ont-elles contribué à plus de débats, de concertation et une évolution des représentations des hommes et des femmes sur la répartition des rôles économiques et sociaux entre genre ? L'enjeu fréquent de meilleure organisation et partage des tâches domestiques entre genres pour faciliter l'insertion professionnelle des femmes a-t-il pu être abordé ?
- Dans quelle mesure ces actions et stratégies ont-elles permis de renforcer des espaces d'échanges et d'actions collectives propres aux femmes, ainsi qu'une participation plus active (présence, capacité de proposition, décision) des femmes dans des organisations et espaces mixtes ?

- Quels ont été les principaux facteurs (leviers et contraintes) pour expliquer les changements observés et/ou les difficultés à obtenir les changements attendus ?

Fiches Renseignement

Pour la réalisation de la phase quantitative de l'étude d'impact des MFR sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes ruraux.

A envoyer avant le 24 août 2020

Pays : _____

1.- Le dimensionnement et caractérisation du public cible

Rappel : le public cible de l'étude sont des jeunes

- Ayant suivi une/des formation initiale ou continue (de plus de 3 mois) dans les MFR
- De 17 à 35 ans au moment d'avoir fini leur formation
- Originaires strictement du milieu rural
- Ayant été formés depuis plus d'un an et moins de 6 ans

Afin de pouvoir réaliser un échantillonnage raisonné des jeunes à enquêter, il faudrait dans un premier temps, disposer de la quantité de jeunes de 17 à 35 ans formé.e.s par les MFR de chaque pays, par genre et type de formation entre 2014 et 2019. Merci donc de compléter le tableau suivant.

			2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total	%
Formation initiale	Thématique 1	Garçons								
		Filles								
		Total								
	Thématique 2	Garçons								
		Filles								
		Total								
	Thématique 3	Garçons								
		Filles								
		Total								
	Total	Garçons								
		Filles								
		Total								
Formation continue	Thématique 1	Jeunes hommes								
		Jeunes femmes								
		Total								
	Thématique 2	Jeunes hommes								

		Jeunes femmes								
		Total								
	Thématique 3	Jeunes hommes								
		Jeunes femmes								
		Total								
	Total	Jeunes hommes								
		Jeunes femmes								
		Total								
	Total Général	Garçon								
		Fille								
Total										

Commentaires :

- Mettre autant de ligne que de types de thématiques différentes.
- Les années correspondent à celles de finalisation des formations (dans le cas des formations qui se déroulent sur plus d'une année)
- Si vous ne disposez pas de toutes les informations, complétez partiellement avec celles que vous possédez.
- Remplir le tableau sur un fichier excel (pour limiter les risques d'erreur dans les calculs et faciliter les vérifications)
- Dans le cas du Mali, si vous souhaitez inclure dans le public cible les jeunes originaires du milieu urbain, merci de les comptabiliser dans un tableau à part, à la suite du premier (en copiant et collant ce format). (On parle de jeune urbain s'il s'agit vraiment de villes importantes, pas de petits centres urbains situés dans des territoires ruraux).

2.- La sélection des MFR participantes à l'étude.

Rappel :

- Les quantités de MFR suggérées pour participer à l'étude sont les suivantes

Madagascar	Maroc	Cameroun	Bénin	Mali
7	5	4	3	7

- Les MFR participantes, devraient être représentatives de la diversité de grandes catégories de MFR existantes dans le pays
- Chaque MFR devrait réaliser 50 enquêtes auprès de jeunes (représentatifs de la diversité existante)

Sélectionnez le tableau correspondant à votre pays, compléter l'information manquante et effacer les tableaux des autres pays.

Commentaire : Lors des entretiens réalisés avec les directeurs d'Union, des catégories ont pu être établies dans deux pays (Madagascar et Maroc), qui peuvent servir de référence pour l'établissement et la description des catégories dans les autres pays.

Madagascar :

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Principales caractéristiques de la catégorie	5 MFR (et une en cours de création), établies dans le Nord-Est et qui comptent avec la collaboration de la GIZ. Ce	16 MFR localisées dans les 13 régions d'intervention du programme FORMAPROD (Antsiranana, Itasy,	12 MFR restantes (une, de Nosibé, a suspendu ses activités) qui comptent uniquement sur l'appui et les

	<p>sont les MFR les mieux dotées en matériel et infrastructures. La GIZ apporte un appui sur la filière vanille et permet aussi aux jeunes de bénéficier de fonds d'insertion.</p>	<p>Analamanga, Haute Matsiatra, Menabe, etc.), avec lesquelles elles ont toutes établies des conventions de collaboration pluri-annuelles. Avec ce programme, un fond d'insertion de 500 000 à 1 000 000 Ar/jeune est mis en place. Des jeunes bénéficient aussi de kit de démarrage qui met des équipements à leur disposition. Certaines régions ont aussi eu pendant plusieurs années l'appui des Fonds Régionaux de Développement Agricole -FRDA (Vakinankaratra, autres) avec une bonne dynamique mais ils n'existent plus depuis 2 ans.</p>	<p>contributions des familles. Elles se situent dans des zones où aucun partenariat ne s'est impliqué (dans la durée). Ces MFR « tournent au ralenti », faute de moyens, font face à de sérieuses difficultés. Les jeunes ne disposent pas d'appui pour leur insertion, si ce n'est à travers la microfinance mais dont les taux d'intérêt sont élevés. Parmi ces 12, on peut distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 MFR du grand sud (Toliar), qui sont très récentes et qui se sont surtout structurées autour d'aspects environnementaux avec un appui initial de WWF mais maintenant elles essaient de se maintenir par leurs propres moyens. - 1 MFR dans le Sud Est est aussi très récente (2 ans).
Nom et localisation de toutes les MFR existantes dans cette catégorie			
Nom et localisation des MFR participant à la phase quantitative de l'étude			

Maroc :

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Principales caractéristiques de la catégorie	<p>4 MFR sont localisées dans des territoires où se situent des bassins de production agricoles intensifs¹⁷ avec une forte présence de grandes exploitations et entreprises, l'utilisation de moyens techniques et technologiques poussés, tournés vers l'exportation (dans des filières globalisées). Ces MFR sont soutenues par des organisations professionnelles agricoles et des</p>	<p>2-3 MFR sont localisées dans des territoires où prédominent des exploitations agricoles familiales avec des productions plus traditionnelles, mais où l'on trouve une présence importante de programmes et projets de développement, souvent portés par des acteurs de la société civile du territoire. Ces territoires se situent notamment vers la frontière avec l'Algérie. Ces programmes et</p>	<p>2-3 MFR sont localisées dans des territoires qui présentent des similarités avec les antérieurs (prédominance d'exploitations agricoles familiales avec des productions traditionnelles) mais dans des zones souvent plus isolées (loin des villes), avec des faibles réseaux de communication et avec peu de présence de programmes et projets. Dans</p>

¹⁷ Ces territoires correspondent au pilier 1 du plan Maroc (agriculture intensive tournée vers l'exportation et qui repose sur de grandes exploitation) tandis que les deux autres correspondent au pilier 2 (zones pauvres, morcellées d'agriculture familiale)

	coopératives qui leur permettent de disposer d'un réseau de stage en lien avec cette réalité. Elles sont donc tournées vers l'obtention d'ouvriers qualifiés avec une formation qui doit leur permettre de se positionner dans ce monde professionnel. Ces OPA et coopératives contribuent parfois directement au financement des MFR.	projets mettent en place des moyens pour favoriser l'insertion des jeunes formé.e.s dans les MFR. Sous leur impulsion, les jeunes quittent (plus) facilement le giron familial pour constituer des coopératives, associations avec d'autres jeunes pour mettre en place leur projet tout en gardant un lien important avec les MFR. Ainsi, par exemple, des jeunes ont créé des coopératives de miel, d'autres ont importé de nouvelles races de chèvres pour produire du fromage et du lait.	ces territoires, ce qui est recherché est que les jeunes puissent s'installer à leur compte, en améliorant progressivement les systèmes de production existants, qu'ils s'attachent au patrimoine familial et au territoire et ne rêvent plus de partir en Europe.
Nom et localisation de toutes les MFR existantes dans cette catégorie			
Nom et localisation des MFR participant à la phase quantitative de l'étude			

Cameroun :

	Catégorie 1	Catégorie 2
Principales caractéristiques de la catégorie	4 MFR appuyées par le programme AFOP qui prend en charge les coûts de fonctionnements de la MFR, les équipements, et finance les projets de jeunes	8 MFR qui ne reçoivent par l'appui de l'AFOP
Nom et localisation de toutes les MFR existantes dans cette catégorie		
Nom et localisation des MFR participant à la phase quantitative de l'étude		

Benin

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Principales caractéristiques de la catégorie			
Nom et localisation de toutes les MFR existantes dans cette catégorie			

Nom et localisation des MFR participant à la phase quantitative de l'étude			
--	--	--	--

Mali

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Principales caractéristiques de la catégorie			
Nom et localisation de toutes les MFR existantes dans cette catégorie			
Nom et localisation des MFR participant à la phase quantitative de l'étude			

3.- Les tâches à réaliser dans l'étape préparatoire et les résultats obtenus

Merci de compléter la colonne de droite du tableau suivant.

Si nécessaire ajouter des tâches additionnelles.

Tâches	Responsable / participants	Résultat (à compléter)
1.- Désignation et communication d'un-e référent-e pour chaque Union Nationale pour coordonner et appuyer les MFR de leur pays dans la réalisation de cette phase	Directeurs Unions Nationales	Nom/prénom/ fonction (habituelle) : Coordonnées de contact (whats app, email, et/ou id skype) :
2.- Réunion en visio-conférence avec l'ensemble des directeurs d'Union et référents pays : explication méthodologique, présentation du guide d'enquête, réponses aux doutes et inquiétudes.	Référents pays et Consultants COTA	Programmée le 29 juillet 10h30 – 12h30
3.- Les référents pays mettent à jour et communiquent l'information sur le total des jeunes formés entre 2014 et 2019 dans le pays.	Référents pays	Préciser si réalisé ou pas (si non réalisé, expliquer difficultés rencontrées) :
4.- Les référents pays informent les MFR de leur pays sur le processus proposé et identifient les MFR volontaires pour la réalisation des enquêtes.	Référents pays	Expliquer brièvement ce qui a été fait et comment
5.- Réflexion au niveau des Unions Pays (et UNMFREO) sur l'organisation pratique et logistique du processus	Directeurs Unions/Référents pays/UNMFREO	Expliquer ce qui a été fait et décrire brièvement l'organisation logistique pratique et proposée :
6.- Les MFR volontaires désignent des référents MFR pour la coordination, le suivi et l'appui à la réalisation des enquêtes au niveau des MFR participantes.	Référents MFR	Nom des référents pour chaque MFR (et fonction habituelle) :

7.- Les référents pays (ou autres) se chargent de /coordonnent la traduction des guides d'enquête en langue locale.	Référents pays	Décrire comment est organisée et les avancées dans la traduction du guide d'enquête
8.- Les référents MFR définissent qui réalisera les enquêtes au niveau de leur MFR	Référents MFR	Expliquer qui réalisera les enquêtes au niveau des MFR :
9.- Les référents pays planifient et animent une induction/formation des référents-MFR sur l'échantillonnage et la réalisation des enquêtes : atelier collectifs (virtuel ? présentiel ?) ou visites/communication individuelles (selon la réalité de chaque union)	Référents pays et Référents MFR	Expliquer avancées (planification/réalisation ?)
10.- Les référents MFR réalisent un atelier avec les personnes qui réaliseront les enquêtes pour les préparer. Cet atelier inclut un exercice d'application pratique du guide d'enquête comme partie de la formation initiale et pour faire remonter les doutes et inquiétudes au référent pays.	Référents MFR et Enquêteurs	Expliquer avancées (planification/réalisation ?)
11.- Réunion de bilan de la phase préparatoire, par visio-conférence avec les consultants de l'équipe COTA chargés de l'étude pour discuter des inquiétudes et difficultés, réaliser des ajustements au formulaire d'enquête, à l'échantillonnage .	Référents pays et consultants COTA	A programmer fin août/début septembre
12.- Finalisation de la préparation et organisation logistique de la réalisation des enquêtes.	Référents pays et référents MFR	Fin aout/début septembre

4.- Planification des étapes suivantes proposées pour la réalisation de la phase quantitative

Activité	Tâches spécifiques	Date prévue/possible de réalisation
Préparation et organisation de la réalisation des enquêtes		
Recueil de l'information : réalisation des enquêtes		
Traitement et analyse des informations recueillies		

Commentaires :

- Sous l'activité « préparation et organisation de la réalisation des enquêtes », indiquer uniquement les tâches qui n'ont pas encore pu être faites.

- Rajouter autant de ligne dans le tableau que nécessaire
- Les dates constituent des estimations les plus réalistes possibles en lien avec le contexte (Covid, sécuritaire, autre)

4.- Budget requis en appui à la réalisation des actions prévues

Il est ici demandé une estimation du budget nécessaire pour les appuis qu'il faudra apporter à L'Union et aux MFR (frais de déplacement du référent en appui aux MFR, photocopies des fiches d'enquêtes, appuis aux enquêteurs en matériels (stylo, blocs, autre), appui pour le traitement des informations, appels téléphoniques, etc.), tout en veillant que les mécanismes définis puissent s'intégrer dans le fonctionnement habituel des MFR et des Unions.

Type de dépense	Justification / base de calcul	Montant (monnaie locale – préciser)
Total (Monnaie local)		
Total (Euros)		

Commentaire :

- Dans la colonne Justification/base de calcul, expliquez comment vous êtes arrivés au montant budgétiser
- Il faut préciser ici uniquement les montants requis comme appui externe aux MFR et Unions (demandés à l'UNMFREO)

ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE « ENQUETE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES »

0. Informations préliminaires			
0.1. N° identifiant de l'enquêté(e)	<input type="text"/>	Nom enquêté(e):	<input type="text"/>
0.2. Nom de l'enquêteur	<input type="text"/>	Village:	<input type="text"/>
0.3. Date de la collecte	<input type="text"/>	Numéro de téléphone:	<input type="text"/>
0.4. Durée de la collecte (en minutes)	<input type="text"/>		
0.5. Sexe de la personne enquêtée	Homme: <input type="checkbox"/>	Femme: <input type="checkbox"/>	
0.6. Âge actuel	<input type="text"/>		
0.7. MFR dans laquelle a eu lieu sa formation:	<input type="text"/>		
0.8. Formation suivie:	Longue/initiale (+ de 1 an) <input type="checkbox"/>	Si oui, laquelle:	<input type="text"/>
	Courte/continue (- de 1 an) <input type="checkbox"/>	Si oui, laquelle:	<input type="text"/>
I. Situation socio-professionnelle au moment de démarrer la formation			
I.1. En quelle année avez-vous démarré votre formation dans la MFR	<input type="text"/>		
I.2. Quel était votre âge au moment de démarrer cette formation	<input type="text"/>		
I.3. Où et comment étiez-vous logé?	Marquez la case correspondante:	Hébergé(e) chez vos parents ou la famille	<input type="checkbox"/>
		Dans votre propre logement	<input type="checkbox"/>
		Dans la maison de votre conjoint/conjointe	<input type="checkbox"/>
		Dans une autre situation	<input type="checkbox"/>
I.4. Êtiez-vous:	Célibataire <input type="checkbox"/>	Marié(e)/vivant en couple <input type="checkbox"/>	Nombre d'enfants:
I.5. Quel était votre niveau d'éducation général	Marquez la case correspondante:	Primaire incomplète	<input type="checkbox"/>
		Primaire complète	<input type="checkbox"/>
		Secondaire incomplète	<input type="checkbox"/>
		Secondaire complète	<input type="checkbox"/>
		Autre	<input type="checkbox"/>
I.6. Depuis combien d'années avez-vous arrêté/fini vos études générales:	<input type="text"/>	Pour quelle raison:	<input type="text"/>
I.7. Travaillez-vous à ce moment-là	Non <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>	Si, non passer directement à la question I.11
I.8. Réalisez vous une ou des AGR?	Non <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>	Si, oui depuis quand? <input type="text"/>
I.9. En quoi consistait votre travail?	Marquez la ou les cases correspondantes:	Aider vos parents sur leur exploitation agricole	<input type="checkbox"/>
		Aider vos parents dans leurs activités non agricoles	<input type="checkbox"/>
		aider votre conjoint dans son activité agricole	<input type="checkbox"/>
		S'occuper principalement des tâches domestiques et enfants	<input type="checkbox"/>
		Réaliser votre propre activité dans l'exploitation agricole familiale ou du conjoint	<input type="checkbox"/>
		Gérer votre propre exploitation agricole	<input type="checkbox"/>
		Gérer votre propre activité non agricole et/ou des AGR	<input type="checkbox"/>
		Exercer des activités salariées temporaires	<input type="checkbox"/>
		Exercer une activité salariée permanente	<input type="checkbox"/>
		Autre	<input type="checkbox"/>
I.10. Quel était le montant de votre rémunération et comment étiez vous payé?	Marquez la case correspondante:	Uniquement en nature (alimentation, logement, etc.)	<input type="checkbox"/>
		Revenus journaliers	<input type="checkbox"/>
		Hebdomadaire	<input type="checkbox"/>
		Mensuelle ou bimensuelle de façon irrégulière	<input type="checkbox"/>
I.11. Êtiez-vous membre d'organisations, groupements, associations, collectifs? laquelle ou lesquelles?	Si oui, Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Marquez la case correspondante:	<input type="checkbox"/>
		Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat	<input type="checkbox"/>
		Au niveau de votre village	<input type="checkbox"/>
		A une échelle plus large que le village	<input type="checkbox"/>
I.12. Occupez vous des postes de responsabilité dans ces organisations? lesquels?	Si oui, oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Marquez la case correspondante:	<input type="checkbox"/>
		Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat	<input type="checkbox"/>
		Au niveau de votre village	<input type="checkbox"/>
		A une échelle plus large que le village	<input type="checkbox"/>
I.13. Avez-vous des responsabilités au niveau villageois, communal ou territorial? Lesquels?	Si oui, Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Marquez la case correspondante:	<input type="checkbox"/>
		Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat	<input type="checkbox"/>
		Au niveau de votre village	<input type="checkbox"/>
		A une échelle plus large que le village	<input type="checkbox"/>
I.14. Quelles ont été votre ou vos principales motivations pour suivre la formation (maximum 3 réponses)		Marquez la ou les cases correspondante:	<input type="checkbox"/>
		Pouvoir (mieux) contribuer financièrement à l'économie familiale	<input type="checkbox"/>
		Etre (plus) autonome financièrement et indépendant de mes parents	<input type="checkbox"/>
		Etre (plus) autonome financièrement et indépendant de mon conjoint	<input type="checkbox"/>
		M'installer à mon propre compte et fonder ma propre famille	<input type="checkbox"/>
		ne pas faire comme mes parents	<input type="checkbox"/>
		rester dans mon territoire et ne pas avoir à migrer	<input type="checkbox"/>
		Augmenter mes revenus	<input type="checkbox"/>
		Obtenir des revenus plus stables	<input type="checkbox"/>
		Améliorer la productivité / rentabilité d'activités que je faisais déjà	<input type="checkbox"/>
		Diversifier l'activité et les sources de revenus que j'avais déjà	<input type="checkbox"/>
		Apprendre de nouvelles activités /un métier que je ne connaissais pas	<input type="checkbox"/>
		Acquérir un meilleur statut (reconnaissance) social	<input type="checkbox"/>
		Reprendre / continuer mes études	<input type="checkbox"/>
		Avoir un diplôme	<input type="checkbox"/>
		ne pas me marier tout de suite	<input type="checkbox"/>
		Autres	<input type="checkbox"/>

II. Principales étapes du parcours / de l'évolution socio-professionnelle depuis la formation en MFR							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
II.1 Marquer les années pendant lesquelles vous avez été en formation dans la MFR							
Pour le traitement de l'information: marquez N pour la dernière année de formation, puis N+1, N+2, N+3, etc. Les années suivantes (à faire après l'entretien)							
			n	n+1	n+2	n+3	n+4
II.2 Marquer pour chaque année, la quantité de mois de résidence sur le territoire							
II.3 Marquer pour chaque année la quantité de mois pendant lesquels vous avez travaillé sur le territoire							
II.4 Marquer les années pendant lesquelles vous avez fait les types de travail suivant							
4.1.- Aide familiale (dans travaux de la famille)							
4.2.- Activité propre au sein de l'exploitation agricole familiale							
4.3.- Gérer votre propre exploitation agricole (à votre compte)							
4.4.- Gérer votre propre activité non agricole (à votre compte)							
4.5.- Exercer des activités salariées temporaires							
4.6.- Exercer une activité salariée permanente							
Autre (préciser):							
II.5 Donner une estimation de votre niveau mensuel de rémunération monétaire (pour les mois travaillés)							
II.6 Marquer les années pour les quelles vos motivations pour suivre la formation ont été satisfaites							
(Marquer ici les motivations indiquées à la question 1.14 et compléter:)							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
II.7: Précisez un maximum de 3 changements majeurs (positifs ou négatifs) dans votre parcours socio-professionnel depuis que vous avez suivi la formation dans la MFR:							
II.8: Avec le recul, comment évaluez-vous votre parcours/évolution socio-professionnelle depuis que vous avez suivi la formation dans la MFR et jusqu'à aujourd'hui:							
Très satisfaisant <input type="checkbox"/> Satisfaisant <input type="checkbox"/> Peu satisfaisant <input type="checkbox"/> Pas du tout satisfaisant <input type="checkbox"/>		Expliquez votre réponse en quelques mots:					
II.9: Donnez un maximum de 3 facteurs/aspects qui ont été, selon vous, les plus déterminants pour expliquer le fait que votre parcours ait été ou pas satisfaisant							
II.10: Plus spécifiquement, comment la formation à la MFR, vous a-t-elle été utile (ou pas) dans votre parcours socio-professionnel:							
						Marquez la ou les cases correspondantes: M'a aidé à mûrir / mieux définir mon projet professionnel <input type="checkbox"/> M'a permis d'acquérir des connaissances très utiles pour la mise en oeuvre de mon projet professionnel <input type="checkbox"/> M'a permis d'avoir de nouveaux contacts de personnes ou organisations importantes <input type="checkbox"/> M'a permis d'être plus autonome dans mes décisions <input type="checkbox"/> M'a permis de mieux m'adapter, résoudre des problèmes <input type="checkbox"/> Autres <input type="checkbox"/>	

III. Votre situation actuelle																					
III.1. Quel est votre métier actuellement?																					
III.2. Où et comment êtes vous logés actuellement	Marquez la case correspondante: <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Hébergé(e) chez vos parents ou la famille</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Dans votre propre logement</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Dans la maison de votre conjoint/conjointe</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Dans une autre situation</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Hébergé(e) chez vos parents ou la famille	<input type="checkbox"/>	Dans votre propre logement	<input type="checkbox"/>	Dans la maison de votre conjoint/conjointe	<input type="checkbox"/>	Dans une autre situation												
<input type="checkbox"/>	Hébergé(e) chez vos parents ou la famille																				
<input type="checkbox"/>	Dans votre propre logement																				
<input type="checkbox"/>	Dans la maison de votre conjoint/conjointe																				
<input type="checkbox"/>	Dans une autre situation																				
III.3. Êtes-vous actuellement:	Célibataire <input type="checkbox"/> Marié(e)/vivant en couple <input type="checkbox"/> Nombre d'enfants: <input type="text"/>																				
III.4. Travaillez vous actuellement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>																				
III.5. Réalisez vous une ou des AGR?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>																				
Si non à ces deux questions, passer directement à la question III.8																					
III.6. En quoi consiste votre travail et/ou votre AGR	Marquez la ou les cases correspondantes: <table border="0"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Aider vos parents sur leur exploitation agricole</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Aider vos parents dans leurs activités non agricoles</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Aider votre conjoint dans son activité agricole</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>S'occuper principalement des tâches domestiques et enfants</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Réaliser votre propre activité dans l'exploitation agricole familiale ou du conjoint</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Gérer votre propre exploitation agricole</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Gérer votre propre activité non agricole et/ou des AGR</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Exercer des activités salariées temporaires</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Exercer une activité salariée permanente</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Autre</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Aider vos parents sur leur exploitation agricole	<input type="checkbox"/>	Aider vos parents dans leurs activités non agricoles	<input type="checkbox"/>	Aider votre conjoint dans son activité agricole	<input type="checkbox"/>	S'occuper principalement des tâches domestiques et enfants	<input type="checkbox"/>	Réaliser votre propre activité dans l'exploitation agricole familiale ou du conjoint	<input type="checkbox"/>	Gérer votre propre exploitation agricole	<input type="checkbox"/>	Gérer votre propre activité non agricole et/ou des AGR	<input type="checkbox"/>	Exercer des activités salariées temporaires	<input type="checkbox"/>	Exercer une activité salariée permanente	<input type="checkbox"/>	Autre
<input type="checkbox"/>	Aider vos parents sur leur exploitation agricole																				
<input type="checkbox"/>	Aider vos parents dans leurs activités non agricoles																				
<input type="checkbox"/>	Aider votre conjoint dans son activité agricole																				
<input type="checkbox"/>	S'occuper principalement des tâches domestiques et enfants																				
<input type="checkbox"/>	Réaliser votre propre activité dans l'exploitation agricole familiale ou du conjoint																				
<input type="checkbox"/>	Gérer votre propre exploitation agricole																				
<input type="checkbox"/>	Gérer votre propre activité non agricole et/ou des AGR																				
<input type="checkbox"/>	Exercer des activités salariées temporaires																				
<input type="checkbox"/>	Exercer une activité salariée permanente																				
<input type="checkbox"/>	Autre																				
III.7. Quel est le montant de votre rémunération et comment êtes vous payé?	Marquez la case correspondante: <table border="0"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Uniquement en nature (alimentation, logement, etc.)</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Revenus journaliers</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Hebdomadaire</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Mensuelle ou bimensuelle</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>de façon irrégulière</td></tr> </table> Quel montant mensuel (environ): <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	Uniquement en nature (alimentation, logement, etc.)	<input type="checkbox"/>	Revenus journaliers	<input type="checkbox"/>	Hebdomadaire	<input type="checkbox"/>	Mensuelle ou bimensuelle	<input type="checkbox"/>	de façon irrégulière										
<input type="checkbox"/>	Uniquement en nature (alimentation, logement, etc.)																				
<input type="checkbox"/>	Revenus journaliers																				
<input type="checkbox"/>	Hebdomadaire																				
<input type="checkbox"/>	Mensuelle ou bimensuelle																				
<input type="checkbox"/>	de façon irrégulière																				
III.8. Si vous êtes sans travail, êtes vous disponible pour travailler dans les 2 semaines (si avec travail passer directement à la question III.11)	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si non, pourquoi? <input type="text"/>																				
III.9. Pouvez-vous me préciser depuis combien de mois vous êtes sans travail ?	<input type="text"/>																				
III.10. Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez pour trouver un travail (si vous en cherchez un), ou développer une activité?	<input type="text"/>																				
III.11. Êtes-vous membre d'organisations, groupements, associations, collectifs? Si oui, laquelle ou lesquelles?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Marquez la case correspondante: <table border="0"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Au niveau de votre village</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>A une échelle plus large que le village</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat	<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre village	<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village														
<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat																				
<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre village																				
<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village																				
III.12. Occupez vous des postes de responsabilité dans ces organisations? Si oui lesquels?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Marquez la case correspondante: <table border="0"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Au niveau de votre village</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>A une échelle plus large que le village</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat	<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre village	<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village														
<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat																				
<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre village																				
<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village																				
III.13. Avez-vous aujourd'hui des responsabilités au niveau villageois, communal ou territorial ? Si oui lesquels?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Marquez la case correspondante: <table border="0"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Au niveau de votre village</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>A une échelle plus large que le village</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat	<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre village	<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village														
<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre quartier/voisinage immédiat																				
<input type="checkbox"/>	Au niveau de votre village																				
<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village																				
III.14. Avez-vous partagé les apprentissages reçus pendant votre ou vos formations à la MFR avec d'autres personnes? Si oui, à qui?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>A vos parents</td> <td rowspan="2">Au total, à combien de personnes environs, avez-vous partagé ces connaissances: <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>A d'autres membres de la famille</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Aux voisins du quartier</td> <td rowspan="2">Combien de ces personnes ont, à votre connaissance mis en pratique ces apprentissages que vous leur avez partagé <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Aux autres membres des organisations auxquelles j'appartiens</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>A une échelle plus large que le village</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	A vos parents	Au total, à combien de personnes environs, avez-vous partagé ces connaissances: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	A d'autres membres de la famille	<input type="checkbox"/>	Aux voisins du quartier	Combien de ces personnes ont, à votre connaissance mis en pratique ces apprentissages que vous leur avez partagé <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	Aux autres membres des organisations auxquelles j'appartiens	<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village								
<input type="checkbox"/>	A vos parents	Au total, à combien de personnes environs, avez-vous partagé ces connaissances: <input type="text"/>																			
<input type="checkbox"/>	A d'autres membres de la famille																				
<input type="checkbox"/>	Aux voisins du quartier	Combien de ces personnes ont, à votre connaissance mis en pratique ces apprentissages que vous leur avez partagé <input type="text"/>																			
<input type="checkbox"/>	Aux autres membres des organisations auxquelles j'appartiens																				
<input type="checkbox"/>	A une échelle plus large que le village																				
III.15. Comment évaluez-vous votre situation socio-professionnelle actuelle:	Très satisfaisante <input type="checkbox"/> Satisfaisante <input type="checkbox"/> Peu satisfaisante <input type="checkbox"/> Pas du tout satisfaisante <input type="checkbox"/> Expliquez votre réponse en quelques mots: <input type="text"/>																				
III.16. Donnez un maximum de 3 facteurs/aspects qui sont déterminants pour expliquer le fait que votre situation actuelle soit ou pas satisfaisante	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>																				
III.17. D'un point de vue technique/professionnel, vous diriez plutôt que la formation que vous avez suivie à la MFR est:	Très utile pour votre travail ou AGR <input type="checkbox"/> Assez utile pour votre travail ou AGR <input type="checkbox"/> Peu utile pour votre travail ou AGR <input type="checkbox"/> Pas du tout utile pour votre travail ou AGR <input type="checkbox"/> Expliquez votre réponse en quelques mots: <input type="text"/>																				
III.18. Par ailleurs, sur un plan plus personnel cette formation vous a été:	Très utile <input type="checkbox"/> Assez utile <input type="checkbox"/> Peu utile <input type="checkbox"/> Pas du tout utile <input type="checkbox"/> Expliquez votre réponse en quelques mots: <input type="text"/>																				

iv. Aspirations socio - professionnelles	
<p>IV.1. Dans l'année à venir, quels sont vos projets professionnels ?</p> <p>Maintenir et/ou développer votre activité actuelle</p> <p>Trouver un (nouvel) emploi salarié</p> <p>Développer une (autre) activité à votre compte</p> <p>Aller travailler ailleurs</p> <p>Autre: préciser</p>	<p>Expliquez en quelques mots:</p>
<p>IV.2. Quel est votre projet de vie ?</p> <p><i>Classer les propositions de 1 à 7, 1 étant le projet le plus important</i></p> <p>Réussir votre vie familiale</p> <p>Réussir votre vie professionnelle</p> <p>Fonder une famille</p> <p>Gagner beaucoup d'argent</p>	<p>Vous engager pour une cause</p> <p>Etre autonome / indépendant</p> <p>Travailler à l'étranger</p> <p>Rester sur le territoire</p>
<p>IV.3. Par rapport à votre avenir socio-professionnel, êtes-vous :</p> <p>Très optimiste</p> <p>Optimiste</p> <p>Pessimiste</p> <p>Très pessimiste</p>	<p>Expliquez votre réponse en quelques mots:</p>

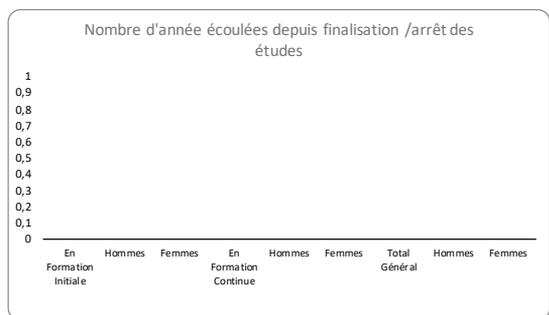
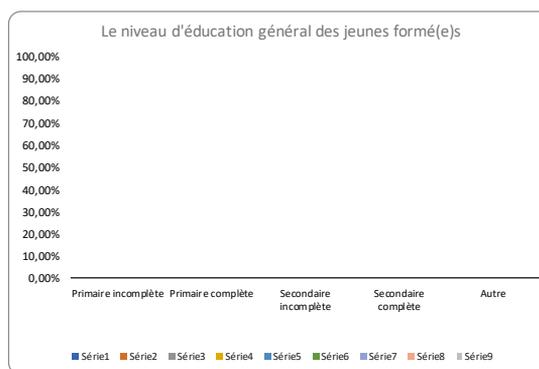
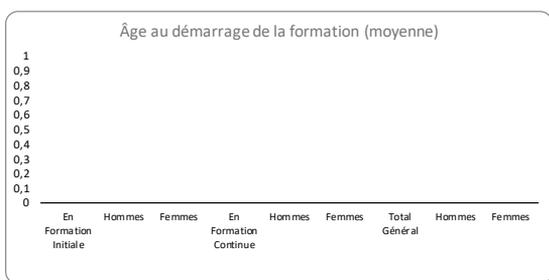
Annexe 4. 1. Extrait Tableau 1

No Identifiant	Démarrage formation MFR	3 - Où et comment êtes-vous logé			4 - Etes-vous			5 - Quel était votre niveau d'éducation général				6 - L'arrêt / finalisation des études		7 - Travaillez-vous à ce moment-là		8 - Réalisez-vous une ou des AGR?			
		1.- Année	2.- Age	Parents- famille	Logement propre	chez conjoint(e)	Autre	Célibataire	Maridé/ en couple	Nombre d'enfants	Primaire incomplète	Primaire complète	Secondaire incomplète	Secondaire complète	Autre	Depuis combien d'années?	Pour quelle raison	Oui	Non
FH1																			
FH2																			
FH3																			
FH4																			
FH5																			
FH6																			
Sous total FPH																			
FI1																			
FI2																			
FI3																			
FI4																			
FI5																			
FI6																			
Sous total FIF																			
Sous total Formation Initiale																			
FCH1																			
FCH2																			
FCH3																			
FCH4																			
FCH5																			
FCH6																			
Sous total FCH																			
FCF1																			
FCF2																			
FCF3																			
FCF4																			
FCF5																			
FCF6																			
Sous total FCF																			
Sous total Formation Continue																			
Total Général																			
Total Hommes																			
Total Femmes																			

Annexe 4.2. Extrait traitement des données Tableau 1 (situation initiale)

I.1.- Age et situation éducationnelle au démarrage de la formation

	âge au démarrage de la formation (moyenne)	Le niveau d'éducation général des jeunes formés					Nombre d'année écoulées depuis finalisation /arrêt des études
		Primaire	Primaire	Secondaire	Secondaire	Autre	
En Formation Initiale	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Hommes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Femmes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
En Formation Continue	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Hommes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Femmes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Total Général	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Hommes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Femmes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!



1.- Le guide d'enquête : points d'attention et propositions de modifications**Partie I : Situation initiale**

- Scolarisation : dans certains pays (Bénin, Mali), il y a parfois plus de 40 % de jeunes non scolarisés, Il faut mettre une option : « non scolarisés » - (au Bénin, au Mali... parfois plus de 40% des jeunes non scolarisés !) – et une option « autre » (ex : école coranique)
- L'origine socio-professionnelle des parents des jeunes formé.e.s n'est pas demandée (pour déterminer notamment s'ils sont fils d'agriculteurs ou pas) alors que cela aiderait à comprendre certaines dynamiques.
 - ⇒ Rajouter une question sur le métier des parents.
- Motivations pour suivre la formation. Parfois de nombreuses motivations ont été mises dans prioriser les plus importantes.
 - ⇒ Il faut insister au moment de l'induction des enquêteurs, à bien demander aux jeunes de réaliser une priorisation et de ne donner que les 3 motivations les plus importantes et ensuite c'est à eux, enquêteurs de cocher les cases qui correspondent le mieux à leur réponse.

Parties I et III : Situation initiale et situation actuelle (questions communes aux deux parties)

- Logement chez parents / autonome / chez conjoint / autre. Pour les femmes : l'option « chez le conjoint » peut vouloir dire chez belle famille ou chez conjoint indépendant.
 - ⇒ Il faudrait préciser les différentes options avec : chez parents ou beaux-parents / logement propre seul.e /logement propre du ou avec le conjoint
- La question de travailler ou non, a été sujette à des interprétations différentes dans le cas du jeune qui aidait seulement les parents ou qui effectuait des tâches domestiques (parfois considéré comme du travail et parfois non).
 - ⇒ Il faut bien définir ce qu'on entend par travailler ou ne pas travailler. Par exemple, considérer l'aide aux parents sur l'exploitation comme un travail mais pas les tâches domestiques non rémunérées ?
 - ⇒ Enlever la question travaillez-vous (trop flou), et demander directement aux jeunes ce qu'ils faisaient au moment de démarrer la formation (et actuellement), en ajoutant quelques options, notamment celle d'étudier... et celle de ne réaliser aucune activité particulière.
- Des compréhensions différentes du concept d'AGR (Activités Génératrices de Revenus) qui n'est pas suffisamment défini: soit à n'importe quelle activité agricole ou extra-agricole génératrice de revenus ou strictement liés à des activités extra-agricoles (comme cela est utilisé parfois dans le « monde de la coopération »).
 - ⇒ Mieux expliquer, préciser ce qu'on entend par AGR dans le questionnaire. Par exemple, demander s'il a déjà ou pas une activité propre qui lui apporte une source de revenu (en espèces ou nature) ou non. Et si oui à partir d'activités agricoles ? élevage ? artisanat ? transformation ?
- La rémunération a été globalement peu remplie et en particulier très peu pour la situation initiale, sans que l'on ne sache si c'est parce qu'il n'était pas rémunéré ou s'il ne se rappelle plus de combien était la rémunération (ou a du mal à l'estimer, notamment s'il s'agit d'estimer les revenus générés par l'exploitation agricole).
 - ⇒ Rajouter une case avec l'option « je ne me rappelle pas ou n'arrive pas à l'estimer »
 - ⇒ Mettre 0 dans en rémunération uniquement si un travail non rémunéré est effectué, et s'il ne sait pas ou ne se rappelle pas, laisser la case vide (ou avec un point d'interrogation).
- La fiabilité des données sur les revenus est de toute façon faible et donc à relativiser lorsqu'il s'agit d'activités agricoles complexes (revenus tirés d'une exploitation agricole diversifiée).

Partie II : Etapes / Parcours de formation

- Dans les enquêtes, on sait quelle formation le jeune suit, mais on ne sait pas s'il a tout suivi vraiment, ou s'il n'est venu qu'à certains modules (des formations longues), s'ils ont abandonné en route et pourquoi.
 - ⇒ Rajouter une question ou deux sur ces aspects
- De nombreuses difficultés pour comprendre et renseigner de façon fiable les questions II.1 à II.6 et à en obtenir des informations fiables et intéressantes à analyser et/ou ensuite à interpréter
 - Il y a peu d'évolution des mois sur le territoire et des mois travaillés. Et de toute façon on ne sait pas pourquoi cela baisse ou augmente
 - « Sur le territoire ». C'est ambigu parfois pour des jeunes qui sont allés se formés dans une MFR qui n'est pas sur le lieu où ils vivent (et parfois très loin). Ils ne savaient pas parfois de quel territoire on parle
 - Souvent ils ont eu des difficultés notamment pour reconstituer le type de travail les années en cours, ce qui donne parfois l'impression que cela a été coché au hasard
 - Il y a beaucoup de flou sur les rémunérations et leur évolution
 - Les catégories utilisées pour l'évolution dans le temps des types d'activités réalisées ne sont pas exactement les mêmes que celles mises sur ce même sujet dans les parties I et III, qui a créé parfois des confusions au niveau des personnes enquêtées.
 - Les questions sur « quand ils ont eu 1 ou 3 motivations satisfaites » : trop complexes – peu rempli ... ou au hasard !
 - ⇒ Enlever ces questions du guide d'enquête et les remplacer par des questions plus spécifiques, par exemple :
 - Demander plus directement sur le parcours si, dans les années après la formation, il/elle a pu mettre en pratique les connaissances acquises ou pas ? ?
 - Si oui : quoi : nouvelle activité ? changement de technique ? dans salariat ?
 - et si non pourquoi ? désintérêt / manque de financement / manque de temps / manque de terre / manque d'équipement
 - Comment : S'il a reçu des aides financières, un suivi, des appuis ?
 - Demander ensuite
 - Quels ont été les 3 changements majeurs positifs que cela a apporté
 - S'il n'y a pas eu de changement positif, ou des résultats négatifs pourquoi
 - On pourrait enfin reprendre les 3 motivations indiquées et en faire le bilan :
 - Motivation satisfaite oui ou non ? pourquoi ?
 - Au bout de combien de temps : quelle année ?
- Les facteurs qui ont été déterminants sur le parcours professionnel : souvent cela a été surtout une liste de points forts de la formation et l'accompagnement ou de points faibles. (Ils ont eu du mal de toute façon à comprendre « facteur », voire à comprendre la différence entre facteurs et changements).
 - ⇒ Simplifier dans ce sens et demander l'appréciation du travail des MFR et de l'accompagnement et quelles recommandations ils peuvent faire

Partie III. Situation actuelle

- Les questions III.15 à III 18 sur les analyses de satisfaction sur la situation socio professionnelle actuelle, les facteurs, qui explique l'utilité etc. sont répétitives.
 - ⇒ Simplifier un peu cette partie, par exemple en regroupant les questions sur l'utilité personnelle et professionnelle, évitant les questions répétitives sur les facteurs, etc.

Partie IV : Aspirations

- Projet professionnel dans l'année : demander s'il souhaite « développer l'activité actuelle » ne permet pas de faire le lien avec la formation reçue
 - ⇒ Demander plutôt s'il souhaite développer l'activité pour laquelle il a reçu la formation ou plutôt une autre activité qui n'est pas en lien avec la formation.
 - ⇒ Demander aussi s'il / elle souhaite reprendre / compléter une formation ? si oui laquelle ?

- Projet de vie : la tendance dans beaucoup de cas a été simplement de tout cocher et par ailleurs la question « s’engager pour une cause » est finalement très floue
 - ⇒ Changer la question en demandant seulement de donner les 3 choix prioritaires
 - ⇒ Enlever l’option « s’engager pour une cause »
- L’optimisme pour le futur : la réponse à cette question ne donne généralement pas des réponses significatives et/ou faciles à interpréter
 - ⇒ Enlever cette question.

2.- Orientations sur la procédure à suivre pour le traitement des enquêtes

Etape 1 : Révision et classification des enquêtes

- **Réviser et compléter les informations sur les enquêtes**
 - Si besoin, terminer de cocher toutes les cases
 - Compléter le tableau des années avec les mentions, N, N+1, N+2, etc.
- **Ordonner les entretiens, les regrouper en 4 paquets :**
 - Hommes en formation initiale
 - Femmes en formation initiale
 - Hommes en formation courte
 - Femmes en formation courte
- **Mettre un numéro de code à chaque enquête, en utilisant la codification suivante :**
 - Hommes en Formation Initiale : HFI + numéro d’ordre (1,2, 3, etc.)
 - Femmes en Formation Initial : FFI + numéro d’ordre (1,2, 3, etc.)
 - Hommes en Formation Courte : HFC + numéro d’ordre (1,2, 3, etc.)
 - Femmes en Formation Courter : FFC + + numéro d’ordre (1,2, 3, etc.)

Etape 2 : Passer les informations recueillies dans le fichier Excel

- Ces informations doivent être mises dans les onglets numérotés en chiffre romain : 0, I, II, III, IV) et structurés exactement de la même façon que le guide d’enquête.
- De façon générale, seul les cases en blanc doivent être remplies et il ne faut rien écrire/modifier dans les cases en gris. Pour éviter les risques d’erreur, les cellules où il ne faut rien écrire ont été protégées (mot de passe pour débloquent les cellules : **etudemfr2020**)
- Le principal point d’attention et difficulté à laquelle il faudra veiller, est à ce qu’il n’y est pas d’erreur en passant des années 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 à N+1, N+2, N+3, N+4, N+5, N+6. C’est pour cela que nous proposons de rajouter cette information sur chaque feuille d’enquête.
- Passer les informations paquet par paquet d’enquêtes en les situant à l’endroit indiqué sur le tableau :
 - Entre les lignes 3 et 14 pour les Hommes en Formation Initiale
 - Entre les lignes 16 et 28 pour les Femmes en Formation Initiale
 - Entre les lignes 31 et 42 pour les Hommes en Formation Courte
 - Entre les lignes 44 et 56 pour les Femmes en Formation Courte
- Pour le remplissage, chaque fois qu’une case a été cochée sur l’enquête, mettre un « 1 » dans la case correspondante des différents onglets.
- Si une des catégories ne présente pas suffisamment de lignes pour toutes les enquêtes réalisées, vous pouvez insérer des lignes additionnelles. Pour qu’ensuite les calculs automatiques fonctionnent, il faudra bien veiller à **le faire entre les lignes existantes et pas en rajouter à une extrémité**. Par exemple, pour rajouter des lignes dans la partie des Hommes en Formation Initiale, sélectionner une ligne entre 4 et 13 puis appliquer la fonction (insérer).
- Les onglets notés en commençant par 0,1,2,3 et 4 sont pour le traitement et l’analyse des informations. Les calculs sont entièrement automatisés : il n’y a pas de données à y rentrer. La seule exception sont les cases B4 à B12 de l’onglet

« 0. Synt prelim », dans lesquels il faut indiquer le nombre total de jeunes formés par les MFR entre 2014 et 2019 pour les différentes catégories.

Etape 3 : Réaliser une vérification, un contrôle de qualité des informations indiquées dans le tableau, pour vérifier s'il n'y a pas d'erreur.

- Le remplissage de la feuille 0.- info préliminaire sert notamment à vérifier qu'il n'y a pas d'erreur dans la classification des enquêtes dans les 4 catégories indiquées ci-dessus.
- Réviser l'ensemble des tableaux de synthèse des onglets numérotés en 0,1,2,3,4 (ils sont ordonnés à l'horizontale en haut de chaque onglet) pour vérifier s'il n'y a pas d'incohérences visibles dans les données. Si des erreurs apparaissent, en chercher l'origine qui peut être de plusieurs sources et en fonction de la source prendre les mesures correspondantes :
 - Erreur réalisée lors du remplissage de l'enquête : vérifier et corriger avec l'appui de la personne qui a réalisé l'enquête
 - Erreur réalisée lors du passage de l'information dans le fichier Excel : corriger l'erreur sur le fichier dans l'onglet (0, I, II, III ou IV) correspondant
 - Erreur dans une formule de calcul automatique. Dans ce cas, merci de nous prévenir le plus rapidement possible pour vous aider à la corriger (et envoyer rapidement la correction à tout le monde !!)
- Vérifier, plus particulièrement s'il n'y a pas d'erreur dans le passage des années 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 sur l'enquête aux mentions N+1, N+2, N+3, N+4, N+5, N+6 dans le fichier Excel.

Etape 4 : Réaliser une analyse collective des informations collectées (à réaliser dans la mesure du possible au niveau des MFR, comme activité propre de ces dernières)

- Cette analyse se fait sur les onglets de synthèse marqués en commençant par 0,1,2,3 et 4 qui sont structurés de la façon suivante :
 - De façon horizontale (de gauche à droite) vous trouverez l'ensemble des tableaux de synthèse
 - De façon verticale (de haut en bas) vous trouverez successivement
 - Un tableau avec les données de synthèse
 - Un ou plusieurs graphiques tirés des données
 - Un espace encadré pour mettre des commentaires et éléments d'analyse sur la base de la lecture et interprétation du tableau et des graphiques correspondants
- Il serait important que cette analyse soit un espace de réflexion collective où participent les membres de la MFR considérés pertinentes (animateurs, membres de CA, etc.) et aussi, idéalement, les personnes qui ont réalisé les enquêtes (pour explications, éclaircissements, compléments d'information).
- La dynamique proposée est de reprendre un par un les différents points (de gauche à droite), lire collectivement les données, regarder les graphiques et générer une discussion pour leur analyse et interprétation. Noter dans l'encadré situé en-dessous, les principaux éléments qui se dégagent de la discussion et passer au point suivant.
- Dans ces discussions (ou en préparation de celles-ci), les points d'attention sont les suivants :
 - Prendre aussi en compte les éléments qualitatifs recueillis sur certaines questions et qui ne sont pas reflétés dans les tableaux.
 - Les graphiques proposés et qui s'élaborent automatiquement sont basiques et construits sur le même modèle pour faciliter la lecture
 - Ils ne sont pas forcément tous pertinents (ne reflètent pas d'informations intéressantes dans certaines situations). Dans ce cas, ne pas les prendre en compte.
 - D'autres graphiques, ou des présentations différentes peuvent être plus intéressantes et significatifs pour refléter des changements intéressants à mettre en évidence. Dans ce cas, libre à vous, si vous connaissez Excel, d'en élaborer d'autres différents.

Etape 5 (optionnelle). Elaboration d'un rapport au niveau de la MFR

Reprendre les éléments les plus significatifs (tableaux, graphiques, analyses) pour élaborer un rapport au niveau de la MFR (Selon nous pas indispensable, peut ne se faire qu'au niveau national).

3.- Recommandations et points d'attention pour le remplissage adéquat des fichiers Excel

Recommandations et points d'attention d'ordre général :

- Attention, de façon générale, à ne pas rajouter de texte dans les colonnes ou il doit y avoir un chiffre car sinon les cellules ne sont pas comptabilisées dans les formules de totaux (par exemple: 140 euros = 140)
- Attention à ne pas faire d'erreur de frappe en 0 et O (zéro et la lettre O)

Onglet 0.- informations préliminaires :

- **Colonne K** (type de formation) : il faut faire attention à bien mettre le même titre exactement à une même formation et ne pas oublier de remplir les types de formation pour les formations courtes.

Onglet I.- Initiale

- **Colonne I (mode de logement)**: si l'option « autre » a été cochée, il n'y a plus moyen de savoir sur le fichier Excel quel était cet « autre »
 - Rajouter une colonne qui permette de préciser le mode de logement quand la case « autre » a été cochée
- **Colonne L** (nombre d'enfants) : il faut mettre 0 si le jeune n'avait pas d'enfant (sinon, la moyenne qui est ensuite calculée est faussée car elle ne prend en compte que les cases ou une valeur a été renseignée)
- **Colonne R** (depuis combien d'années): il faut mettre en nombre d'années (et pas la date . 2010 = 10, 2011 = 9 ; 2012 = 8, 2013 = 7, etc.) –
- **Colonne BC à BR (principales motivations pour suivre la formation) :**
 - Nous proposons de ne garder et retranscrire que les 3 premiers choix en marquant uniquement 1 pour chacun de ces choix (ne pas prendre en compte l'ordre de préférence donné entre les différents choix).
 - Il faudrait rajouter une colonne « autre » dans le fichier qui permet de préciser de quoi il s'agissait, (en revenant sur les réponses qualitatives apportées) si non on ne peut plus savoir quelle était la motivation. Cela peut permettre de faire apparaître des situations particulières comme par exemple au Bénin où des jeunes reçoivent un per diem pour suivre la formation (formation courte, liée à un projet, etc.). Le projet a estimé que c'était des jeunes filles précaires qui ne viendraient pas si on ne payait pas leur repas et déplacement. Et c'est cela qui les a motivés en réalité ! (Manger et économiser sur le per diem)
 - Certaines jeunes filles avaient coché « autres » sans que l'on ne puisse préciser de quoi il s'agit. (Peut-être le pensionnat de la MFR ?).
 - ⇒ Rajouter la possibilité d'indiquer / préciser de quoi il s'agit lorsque cette réponse est apportée.

Onglet II.- Principales étapes

- Pour les N et ensuite N+1 /N+2 etc. il faut faire attention à ne pas décaler. Si par exemple N=2015, il ne peut pas y avoir de réponses dans aucune colonne N+6 (car ce serait 2021). Si N= 2019, il ne peut y avoir des réponses que dans N+1, etc.
- **Colonne D à J (dernière année en formation dans la MFR) : mettre uniquement la valeur 1 (et non N) dans la colonne correspondante à la dernière année pendant laquelle le/la jeune a suivi une formation dans la MFR.**
- **Colonnes W à BL** : attention, là les données sont en nombre d'années (alors que pour les questions précédentes, les réponses sont en nombre de mois). Il faut seulement marquer 1 pour les années pendant lesquelles les types d'activité ont été réalisées.

Onglet III.- Actuelle

- **Colonne K** (nombre d'enfants) : il faut mettre 0 si le jeune n'avait pas d'enfant (sinon, la moyenne qui est ensuite calculée est faussée car elle ne prend en compte que les cases où une valeur a été renseignée)
- **Colonne BM, BU, BZ** : Ne pas oublier de remplir les données "explication" quand elles existent (ce sont des informations intéressantes à recueillir)

Onglet IV.- Aspirations

- **Colonnes I et V** : Ne pas oublier de remplir les données "explication" quand elles existent (ce sont des informations intéressantes à recueillir)
- **Colonnes J à Q** : Nous proposons de ne garder et retranscrire que les 3 premiers choix en marquant uniquement 1 pour chacun de ces choix (ne pas prendre en compte l'ordre de préférence données entre les différents choix).

Onglet 0.-Synt Préliminaire.

- **Cellules B4 à B12** (quantité de jeunes formés) : Ne pas oublier de remplir les chiffres du nombre de formés dans la MFR par année

Annexe 6.1. Guide d'entretiens avec acteurs en lien avec la mise en œuvre des formations dans les MFR

1. Présentation du territoire

2. Axe 1 : Les stratégies et actions de la MFR

1.1.- La création de la MFR

Quand, dans quel but la MFR a-t-elle été créée ?

- Quand ? Dans quel contexte : situation et enjeux économiques et sociaux, axe de développement, relation au territoire national, local-global
- Quelles étaient les tendances, les opportunités d'insertion pour les jeunes garçons ? les jeunes filles ? Quelle offre de formation il y avait sur le territoire ?
- Qui en a eu l'initiative ? avec quelles alliances sur le territoire? avec quels appuis externes (Union, partenaires français) ?
- Que voulait-on faire ? Pour quels types de jeunes ? Quels changements voulait-on pour ces jeunes garçons et jeunes filles ? pour le territoire ?

Echanger sur ce qui a permis de démarrer :

- Quelles ont été les stratégies et actions mises en œuvre initialement (pour définir la première offre de formation, pour mobiliser des membres de CA (familles, acteurs des territoires.), pour mobiliser des ressources, pour capter des jeunes garçons et filles, les former, suivre leur insertion, etc.)
- Quelles étaient les leviers ou les difficultés rencontrées au démarrage, dans la mise en œuvre de ces actions ? etc.

1.2.- Les principaux changements dans les actions et stratégies mises en œuvre MFR depuis sa création, causes, conséquences ?

Discuter des évolutions, des spécificités de la MFR

- Quels ont été les principaux changements dans la concrétion et mise en œuvre des stratégies ? causes et conséquences ?
- Quelles sont les spécificités / particularités qui sont apparues ? causes et conséquences Les objectifs ont-ils évolué ? pourquoi ?

1.3.- Les stratégies et actions actuelles

Décrire les objectifs, stratégies et actions actuelles mises en œuvre. En particulier :

- Quels sont les objectifs recherchés en 2020 en termes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes, garçons et des jeunes filles sur les territoires ?
- Quand vous calculez "des taux d'insertion" pour vos bilans, que mesurez-vous ? que prenez-vous en compte ? qu'est ce qui définit qu'un jeune est ou n'est pas inséré ?

- Qu'est-ce pour vous une insertion réussie pour des jeunes filles ? des jeunes garçons ? doivent ils rester sur le territoire ? inclure des formes de mobilité ?
- Dans quelle mesure et de quelle façon les actions et stratégies de formation professionnelle mises en place par la MFR permettent-elles de répondre (ou non) aux enjeux, attentes ou aspirations (en fonction des types de jeunes formé.e.s, du contenu et les modalités de formation, etc.) ? (enjeux de développement territorial avec le changement climatique, relations aux autres territoires, local - global, enjeux spécifiques face aux problèmes sécuritaires de banditisme / terrorisme etc).
- Quels liens de vos stratégies MFR avec les politiques nationales de formation professionnelle en milieu rural ? d'insertion ?

Essayer de détailler les chemins de changements, les divers changements successifs que la MFR recherche :

- Quels sont les enchaînements de causes à effets (les divers changements, étapes, progrès) que la MFR veut provoquer pour atteindre ces objectifs d'insertion? Qui doit changer et quoi ?
- Quel est le rôle prévu des différents acteurs (famille, maître de stages, organisations et collectivités locales, autres centres de formation, etc.) pour provoquer ou obtenir ces enchaînements et, en particulier, les échanges, collaborations, partenariats recherchés pour sa mise en place.
- Quels rôles de l'Union ? des autres MFR du pays ? des partenaires français ?

Discuter sur les leviers et les difficultés pour les stratégies :

- Dans quelle mesure les stratégies prévues sont-elles mises en place ? Quels sont ou ont été les principaux facteurs qui ont permis/empêchés de suivre les stratégies prévues?

Analyser la prise en compte du genre :

- Y a-t-il des stratégies, des actions spécifiques des MFR pour diminuer les inégalités dans les relations de genre ? (accès aux formations, types de formations, objectifs)
- Y a-t-il dans les stratégies des MFR des changements spécifiques recherchés et leur enchaînement (chemins de changements) pour diminuer les inégalités de genre ?
- Ces actions et stratégies "genre" prévues ont-elles été mises en œuvre ? qu'est ce qui a permis / empêché de le faire ?

3. Axe 2: Effets/impacts de la MFR sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes

Faire le bilan de l'accès aux formations :

- Selon eux, qui a eu accès à ces divers types de formations ? Qui n'a pas pu avoir accès ? qui a dû abandonner ? Qu'est ce qui a facilité / empêché d'avoir accès ou obligé à abandonner ?

Questionner leur vision des effets/impacts des formations sur les divers parcours d'insertion socio-professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons formé.e.s :

- Quels sont les effets et impacts de la formation sur les divers parcours professionnels des jeunes ruraux formé.e.s dans la MFR (développement de nouvelles activités, renforcement d'activités, salariat, permanence sur le territoire, migration). Quels sont les divers types de parcours que vous avez pu constater ?
- Quels sont les changements que vous voyez pour ces jeunes garçons et jeunes filles dans ces divers parcours (au niveau économique, personnel, familial.)
- Quels effets sur les niveaux de vie :hausse des revenus, amélioration qualité de vie, qualité de l'alimentation.

- Quels effets au niveau personnel: confiance en soi, capacité de faire face et résoudre les problèmes, de s'adapter.
- Quels effets sur les relations sociales au niveau de la famille (autonomisation, prise de responsabilité, répartition des rôles et processus de prise de décision, considération...)
- Effets sur leurs relations aux groupes sociaux d'appartenance : dans quelle mesure ont-ils permis le renforcement de lieux et espaces propres de socialisation (nouvelles organisations, participation des jeunes aux organisations déjà existantes)? Des dynamiques collectives (projets individuels / projets collectifs)? Avec quels résultats ?

Discuter des niveaux de satisfaction :

- Selon vous, quels sont les divers niveaux de satisfaction des jeunes garçons / filles formé.e.s ? Leurs principaux regrets ?

Revenir sur ce qui a permis ces changements :

- Quels sont les facteurs, selon les MFR, déterminants pour expliquer les avancées obtenues ? De même, quelles ont été les difficultés rencontrées et facteurs d'empêchement dans l'obtention des changements attendus ?
- Qu'est ce qui crée / explique des différences de parcours ?

Durabilité :

- Quels est la durabilité des changements obtenus ?
- Qu'est ce qui menace ou risque d'affaiblir l'insertion des jeunes filles formées / des jeunes garçons formés et les dynamiques en cours ?

4. Axe 3 : les effets / impacts sur le territoire

Questionner leur vision des effets/impacts pour le territoire, interactions avec d'autres acteurs du territoire et/ou des territoires pris dans leur ensemble :

- Quels sont les effets et impacts sur les dynamiques socio-professionnelles de leur territoire tant pendant la formation (par le système de formation en alternance) qu'après celle-ci?
 - Au niveau de leurs familles : effets sur les choix stratégiques et les pratiques techniques de production, de commercialisation, la diversification des activités et stratégies...
 - Sur le voisinage, les groupes sociaux d'appartenance
 - Sur les organisations professionnelles, les autorités locales, les acteurs de la formations
- Quelles ont été les contributions à la cohésion sociale ? Est-ce que cela a permis des débats entre divers acteurs sur les projets de territoires dans le contexte de changement climatique, crise sécuritaire etc.
- Quels sont les facteurs déterminants, selon eux, pour expliquer les avancées obtenues/difficultés rencontrées dans l'obtention des changements pour le territoire?

Discuter des effets en termes de reconnaissance des MFR :

- Quels sont les effets indirects de ces formations de jeunes et leurs résultats, en termes de reconnaissance des MFR dans les territoires et mobilisation des acteurs pour soutenir les MFR ?
 - Reconnaissance par les familles ? par les autorités locales ? par les entreprises ? par les projets de développement ? par l'Etat ?

- Qu'est ce qui facilite / empêche cette reconnaissance ? qu'est ce qui facilite / empêche le soutien et la participation active aux dynamiques des MFR

5. Axe 4: Les effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre

Discuter des effets sur les relations de genre au niveau des jeunes :

- Dans quelle mesure, les actions et stratégies mises en œuvre par les MFR ont-elles permis une réduction des inégalités d'accès à la formation des jeunes hommes et jeunes filles de leur territoire ? quelles avancées ? difficultés ?
- Qu'est ce qui explique les différences d'accès ou d'abandon entre filles et garçons ?
- Quelles ont été les effets et impacts, différenciés, de la formation professionnelle sur les parcours socio-professionnels des jeunes hommes et femmes ? Quelles sont les perceptions (différenciées) de la réussite ou de l'échec (total ou partiel) des différents parcours socio-professionnels ?
- Quels sont les facteurs qui expliquent les différences observées ?
- En particulier dans quelle mesure ont-ils permis une autonomisation = le renforcement du pouvoir d'agir (« empowerment » économique, social, politique) des jeunes femmes formées (au sein de leur famille, dans des espaces propres aux femmes et dans des espaces mixtes) ?
- Dans quelle mesure ces actions et stratégies ont-elles permis de renforcer des espaces d'échange et d'actions collectives propres aux femmes ou une participation plus active dans des organisations et espaces mixtes ? (présence, capacité de proposition, décision) ?
- Quels ont été les principaux facteurs (leviers et contraintes) pour expliquer les changements observés et/ou les difficultés à obtenir les changements attendus ?

Discuter des effets sur les relations de genre au niveau du territoire :

- Quels effets sur l'évolution des relations de genre au sein des familles et des ménages, sur l'environnement, les autres acteurs? Y a-t-il eu plus de débats, de concertation et une évolution des représentations des hommes et des femmes sur la répartition des rôles économiques et sociaux entre genre ? Est-ce que cela a provoqué des discussions et changements dans l'organisation et le partage des tâches domestiques entre genres (pour libérer du temps aux jeunes femmes)
- Au sein des MFR: y a-t-il eu des évolutions de perception, de représentations, des débats parmi les moniteurs / membres des CA ? Certain.e.s ont-ils cherché à montrer l'exemple ?
- Quels ont été les principaux facteurs (leviers et contraintes) pour expliquer les changements observés et/ou les difficultés à obtenir les changements attendus ?

6. Réflexions et recommandations

- Pour les MFR
- Pour les Unions
- Pour les partenaires
 - En termes de stratégies et actions des MFR
 - Pour renforcer l'impact sur les jeunes
 - Pour renforcer la relation au territoire
 - Pour renforcer l'évolution des relations de genre

1.- Présentation du territoire

Demander de décrire les principales caractéristiques du territoire en lien avec la problématique de l'insertion socio-professionnelle des jeunes

2. Situation actuelle (environnementales, économiques, sociales, etc.)
3. Quelles potentialités / limites / enjeux du développement territorial (notamment dans le contexte de changement climatique) ?
4. Quelle articulation de ce territoire avec son environnement local, national, international (relations ville - campagne, marché local - international.) ?
5. Principales tendances / dynamiques socio-professionnelles actuellement en cours dans les territoires et leurs effets sur les parcours socio-professionnels des jeunes ruraux du territoire (en général) ?
6. quelle offre de formation et appui à l'insertion sur le territoire ?
7. quels actions / dispositifs en lien avec les politiques nationales de formation professionnelle en milieu rural ? d'insertion ?

Discuter quels sont les enjeux pour l'insertion des jeunes

- Comment ces dynamiques territoriales, se traduisent en termes d'enjeux, attentes, aspirations pour l'insertion socio-professionnelle des jeunes filles et jeunes garçons ruraux ?
- Enjeux particuliers en lien avec les aspects sécuritaires? (terrorisme, conflits.)
- Qu'est pour eux une insertion réussie des jeunes filles et des jeunes garçons sur ce territoire? Doivent ils rester sur le territoire ? inclure des formes de mobilité ?

2. Axe 1: Les stratégies et actions de la MFR

Demander ce qu'ils connaissent des actions et stratégies de formation/d'accompagnement à la mise en œuvre exécutées par la MFR ? (Décrire et expliquer ce qu'ils en savent)

Demander ce qu'ils en pensent

- Dans quelle mesure et de quelle façon les actions et stratégies de formation professionnelle mises en place par la MFR permettent-elles de répondre (ou non) aux enjeux, attentes ou aspirations des jeunes, (contenu et modalités de formation des diverses formations etc.) ?
- En particulier, en lien avec les enjeux de rétention/permanence des jeunes sur le territoire ? En lien avec l'articulation des territoires ?
- Selon eux, principales avancées et difficultés rencontrées par la MFR dans la mise en œuvre de leurs actions et stratégies. Pourquoi ? qu'est ce qui explique ces difficultés ?

La prise en compte du genre

- Dans quelle mesure, les actions et stratégies des MFR prennent en compte les inégalités d'accès aux formations des jeunes hommes et jeunes filles ? les différences d'aspirations ? Concrètement, d'après eux, qu'est-ce que les MFR font pour réduire les inégalités de genre ?
- Principales avancées et difficultés rencontrées par les MFR dans leurs stratégies de genre ?

3. Axe 2: Les effets/impacts des formations sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes

Faire le bilan de l'accès aux formations

- Selon eux, qui a eu accès à ces divers types de formations ? Qui n'a pas pu avoir accès ? qui a dû abandonner ? Qu'est ce qui a facilité / empêché d'avoir accès ou obligé à abandonner ?

Questionner leur vision des effets/impacts des formations sur les divers parcours d'insertion socio-professionnelles des jeunes filles et jeunes garçons formé.e.s

- Quels sont les effets et impacts de la formation sur les divers parcours professionnels des jeunes ruraux formé.e.s dans la MFR (développement de nouvelles activités, renforcement d'activités, salariat, permanence sur le territoire, migration).
- Quels sont les changements que vous voyez pour ces jeunes garçons et jeunes filles dans ces divers parcours (au niveau économique, personnel, familial.)
 - Quels effets sur les niveaux de vie : hausse des revenus, amélioration qualité de vie, qualité de l'alimentation.
 - Quels effets au niveau personnel: confiance en soi, capacité de faire face et résoudre les problèmes, de s'adapter.
 - Quels effets sur les relations sociales au niveau de la famille (autonomisation, prise de responsabilité, répartition des rôles et processus de prise de décision, considération...)
 - Effets sur leurs relations aux groupes sociaux d'appartenance : dans quelle mesure ont-ils permis le renforcement de lieux et espaces propres de socialisation (nouvelles organisations, participation des jeunes aux organisations déjà existantes)? Des dynamiques et actions collectives (projets individuels / projets collectifs)? Avec quels résultats ?

4. Axe 3: Les effets/impacts sur le territoire

Questionner leur vision des effets/impacts pour le territoire, interactions avec d'autres acteurs du territoire et/ou des territoires pris dans leur ensemble

- Quels sont les effets et impacts sur les dynamiques socio-professionnelles de leur territoire tant pendant la formation (par le système de formation en alternance) qu'après celle-ci?
 - Au niveau de leurs familles : effets sur les choix stratégiques et les pratiques techniques de production, de commercialisation, la diversification des activités et stratégies...
 - Sur le voisinage, les groupes sociaux d'appartenance
 - sur les organisations professionnelles, les autorités locales, les acteurs de la formations
- Quelles ont été les contributions à la cohésion sociale ? Est-ce que cela a permis des débats entre divers acteurs sur les projets de territoires dans le contexte de changement climatique, crise sécuritaire etc.
- Quels sont les facteurs déterminants, selon eux, pour expliquer les avancées obtenues/difficultés rencontrées dans l'obtention des changements pour le territoire?

Discuter des effets en termes de reconnaissance des MFR

- Quels sont les effets indirects de ces formations et leurs résultats en termes de reconnaissance des MFR dans les territoires et mobilisation des acteurs pour soutenir les MFR?
 - reconnaissance par les familles ? par les autorités locales ? par les entreprises ? par les projets de développement ? par l'Etat ?

- qu'est ce qui facilite / empêche cette reconnaissance ? qu'est ce qui facilite / empêche le soutien et la participation active aux dynamiques des MFR

5. Axe 4: Les effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre

Discuter des effets sur les relations de genre au niveau des jeunes

- Dans quelle mesure, les actions et stratégies mises en œuvre par les MFR ont-elles permis une réduction des inégalités d'accès à la formation des jeunes hommes et jeunes filles de leur territoire ? quelles avancées ? difficultés ?
- Qu'est ce qui explique les différences d'accès ou d'abandon entre filles et garçons ?
- Quelles ont été les effets et impacts, différenciés, de la formation professionnelle sur les parcours socio-professionnels des jeunes hommes et femmes ? Quelles sont les perceptions (différenciées) de la réussite ou de l'échec (total ou partiel) des différents parcours socio-professionnels ?
- Quels sont les facteurs qui expliquent les différences observées ?
- En particulier dans quelle mesure ont-ils permis une autonomisation = le renforcement du pouvoir d'agir (« empowerment » économique, social, politique) des jeunes femmes formées (au sein de leur famille, dans des espaces propres aux femmes et dans des espaces mixtes) ?
- Dans quelle mesure ces actions et stratégies ont-elles permis de renforcer des espaces d'échange et d'actions collectives propres aux femmes, une participation plus active dans des organisations et espaces mixtes ? (présence, capacité de proposition, décision) ?
- Quels ont été les principaux facteurs (leviers et contraintes) pour expliquer les changements observés et/ou les difficultés à obtenir les changements attendus ?

Discuter des effets sur les relations de genre au niveau du territoire

- Quels effets sur l'évolution des relations de genre au sein des familles et des ménages, sur l'environnement, les autres acteurs? Y a-t-il eu plus de débats, de concertation et une évolution des représentations des hommes et des femmes sur la répartition des rôles économiques et sociaux entre genre ? Est-ce que cela a provoqué des discussions et changements dans l'organisation et le partage des tâches domestiques entre genres (pour libérer du temps aux jeunes femmes)
- Pour vous ? Est ce que cela vous a fait débattre / changer de position / prendre plus en compte cet enjeu ? Avez-vous voulu montrer aussi l'exemple ?
- Quels ont été les principaux facteurs (leviers et contraintes) pour expliquer les changements observés et/ou les difficultés à obtenir les changements attendus ?

6. Réflexions et recommandations

- Pour les MFR
- Pour les Unions
- Pour les partenaires
- - En termes de stratégies et actions des MFR
 - pour renforcer l'impact sur les jeunes
 - Pour renforcer la relation au territoire
 - Pour renforcer l'évolution des relations de genre

1. Présentation du territoire

2. Axe 1 : Les stratégies et actions de la MFR

1.1- La situation initiale et les motivations pour suivre une/des formation dans les MFR

Discuter sur ce qui les a motivés à suivre cette formation (noter les divers parcours, divers types de jeunes)

- Quelle était leur situation au moment de décider de suivre la formation dans la MFR : familiale, professionnelle, scolaire/éducative, etc. En quoi consistait leur travail ?
- Quelles étaient leurs aspirations professionnelles/de vie (projet socio-professionnel) au moment de suivre la formation des MFR ? Leur motivation pour suivre la formation?
- Quels liens avec la réalité de leur territoire ? Quelles opportunités ou enjeux de leurs territoires les a poussés à suivre ces formations ?
- Qu'est-ce que c'était pour eux: "s'insérer professionnellement" ?

1.2.-Les formations suivies dans les MFR et l'accompagnement à l'insertion

Aborder les formations qu'ils ont suivi, le suivi qu'ils ont eu et ce qu'ils en ont pensé (forme, contenu , réponses à leurs attentes)

- Quelles formations suivies ?
- Ont-ils / elles eu accès facilement à ces formations ? Y a-t-il eu des difficultés spécifiques pour les filles ? Qu'est ce qui explique les différences ?
- Points forts ? points faibles de ces formations?
- Est-ce que les activités de formation et stratégies des MFR ont été adaptées à leur réalité ? Y a-t-il eu des éléments qui ont poussé certains garçons / certaines filles à l'abandon ? Qu'est ce qui explique les différences d'accès ou d'abandon entre filles et garçons ?
- Quels autres appui reçus (accompagnement à l'insertion, autre) par les MFR ou par d'autres acteurs du territoire (institutions, projets, etc...)?
- Points forts / points faibles de ces appuis / activités de suivi (approfondir en fonction des réponses) ?

3. Axe 2: Effets/impacts de la formation sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes

Discuter des principaux changements survenus depuis leur formation (noter pour les divers types de jeunes)

- Quels ont été les impacts de la formation sur vos divers parcours (développement de nouvelles activités, renforcement d'activités, salariat, permanence sur le territoire, migration). Quels sont les divers types de parcours ?
- Quelles différences entre filles et garçons ? Qu'est ce qui explique ces différences ?
- Quels sont les principaux changements (tangibles, qualitatifs et quantitatifs) survenus ou en cours depuis la formation ? Ces changements sont dus à la formation suivie dans les MFR ou à d'autres raisons ?
 - Au niveau du lieu de résidence (dans ou hors du territoire), les raisons du choix de lieu (si parti pourquoi, si a choisi de rester pourquoi, etc.)
 - Au niveau du type d'activité exercée, des modalités d'exercice (employé ou auto-emploi), du lieu d'exercice (dans ou hors du territoire),
 - Au niveau de la rémunération (montant moyen et stabilité), des conditions de travail et de vie (alimentation, qualité de vie), etc. ?
 - Au niveau personnel : confiance en soi, capacité de faire face et résoudre les problèmes, de s'adapter, de rebondir ?
 - Au niveau de la situation familiale : de l'autonomie vis-à-vis de la famille ? (autonomisation, prise de responsabilité, répartition des rôles et processus de prise de décision, considération...)
 - Dans leurs relations aux groupes sociaux d'appartenance : dans quelle mesure ont-ils permis le renforcement de lieux et espaces propres de socialisation (nouvelles organisations, participation des jeunes aux organisations déjà existantes)? Des dynamiques et actions collectives (projets individuels / projets collectifs)?
- Quelles différences entre filles et garçons (pour les changements, les parcours ?)

Discuter sur la contribution de la formation à ces changements

- Dans quelle mesure et de quelle façon, la formation professionnelle reçue dans les MFR a-t-elle joué un rôle et contribué à ces changements ? Qu'est ce qui leur a le plus servi/été utile dans la formation pour provoquer ces changements ? Ce qui leur a été le moins utile/a manqué ?
- De façon générale, comment considèrent-ils que la formation/l'accompagnement postérieur a été utile ou pas pour leur insertion ?
- Quels ont été les facteurs et acteurs et actrices déterminant.e.s de ces changements ? Quelles en ont été les conséquences ? Qu'est ce qui crée / explique des différences de parcours entre les divers jeunes ?

4. Axe 3 : les effets de la formation sur leur environnement

Discuter des effets de leur formation sur l'évolution de leur territoire et des autres acteurs

- 8. Quels sont les impacts de la formation reçue sur les dynamiques sociales et économiques de leur territoire (comment cela a pu contribuer à faire évoluer, tant pendant la formation par le système de formation en alternance, qu'après celle-ci) ?

- Au niveau de leurs familles : diffusion de techniques, évolution des stratégies et pratiques techniques de production, de commercialisation, diversification des activités.
 - Sur le voisinage, les groupes sociaux d'appartenance
 - sur les organisations professionnelles, les autorités locales, les acteurs de la formation
9. Quels sont les facteurs déterminants, selon eux, pour expliquer les avancées obtenues/difficultés rencontrées dans l'obtention des changements pour le territoire?

Relever comment les jeunes parlent de leur territoire(sans le demander directement)

- Quelle est leur perception aujourd'hui de ce territoire, comment cette perception a évolué
- Est-ce la formation qui a contribué à faire évoluer leur perception ?

Discuter des effets en termes de reconnaissance des MFR

10. Comment évolue la reconnaissance des MFR dans leur territoire
- reconnaissance par vos familles ? par les autorités locales ? par les entreprises ? par les projets de développement ? par l'Etat ?
 - qu'est ce qui facilite/ limite cette reconnaissance et la vision positive des MFR ?

5. Axe 4: Les effets et impacts sur la réduction des inégalités de genre

Revenir / approfondir le thème des effets sur les inégalités de genre, au niveau des jeunes

- Dans quelle mesure, les stratégies des MFR ont-elles permis un accès à la formation plus équilibré entre filles et garçons ?
- Qu'est ce qui a permis cela ? ou empêché cela ?
- Quelles sont les différences d'impact de la formation sur les parcours socio professionnelles entre filles et garçons ? Quels sont les facteurs qui expliquent les différences observées ? Quels sont les principaux facteurs (leviers et contraintes) qui expliquent les changements observés et/ou les difficultés dans les parcours des filles ?
- Dans quelle mesure les jeunes filles ont pu depuis leur formation renforcer leur autonomisation /pouvoir d'agir (« empowerment » économique, social, politique) au sein de leur famille, dans des espaces propres aux femmes et dans des espaces mixtes) ?
- Est-ce que la formation reçue y a contribué ? Comment/ pourquoi ?
- Est-ce que les jeunes filles participent activement à plus d'espaces d'échange et d'actions collectives (soit propres aux femmes, soit dans les espaces mixtes ? présence, capacité de proposition, décision).
- Est-ce que la formation reçue y a contribué ? Comment/ pourquoi ?

Discuter des effets sur les relations de genre au niveau du territoire

- Dans quelle mesure y a-t-il eu des changements dans les relations de genre au sein de leurs familles, de leur environnement, des autres acteurs? (plus de débats, de concertation et une évolution des représentations des hommes et des femmes sur la répartition des rôles économiques et sociaux entre genre, discussions et changements dans l'organisation et le partage des tâches domestiques entre genres pour libérer du temps aux jeunes femmes...)
- Est-ce que les formations des MFR et leurs propres parcours ont contribué à ces changements?

6. Axe 5: effets de la formation

Conclure sur leur niveau de satisfaction

- Avec le recul, sont-ils/elles satisfaits de leur parcours socio-professionnel depuis leur formation dans les MFR ? Quels motifs/causes de satisfaction/insatisfaction
- Comment les changements depuis la formation ont-ils été perçus ? De façon positive, conforme à leurs aspirations et projets professionnels et/ou de vie ? De façon négative, contrainte par les circonstances et lesquelles ?
- Ces changements sont-ils durables ? Fragiles ? Quels sont les facteurs qui peuvent les fragiliser ?

Question sur leurs perspectives

- Dans quelle mesure sont-ils satisfait.e.s de leur situation socio-professionnelle actuelle ? Sur quels aspects/facteurs repose leur satisfaction/insatisfaction ?
- Quelles attentes à satisfaire ou quels problèmes restent-ils à résoudre pour qu'ils/elles puissent considérer que leur situation socio-professionnelle est pleinement satisfaisante ?
- Considèrent-ils leur situation comme stable ? si oui pourquoi, si non, quelles sont les principales sources d'instabilité.

7. Réflexions et recommandations

- Pour les MFR
- Pour les Unions
- Pour les partenaires
 - En termes de stratégies et actions des MFR
 - pour renforcer l'impact sur les jeunes
 - Pour renforcer la relation au territoire
 - Pour renforcer l'évolution des relations de genre

Entretiens à réaliser (une dizaine)

Durée estimée: 1h30 à 2h

- 1 atelier (ou 1 ou 2 réunions collectives) avec les acteurs/ actrices de la mise en œuvre (Union MFR, direction MFR, moniteurs / monitrices, familles dans CA).
- 2 focus groupe avec des jeunes formé.e.s (12 à 15), divers parcours (diverses histoires de vie) (prévoir 1 temps de discussion avec uniquement les filles / un autre avec les garçons) . Faire venir si possible un échantillon parmi ceux qui ont été enquêtés (et d'autres non enquêtés?) en ayant divers types de formé.e.s / diverses années / divers types de parcours.
- 3 entretiens individuels avec 3 jeunes qui ont été enquêté.e.s si possible (mais sans que ce soit obligatoire) pour rédiger une fiche "parcours de vie". Au moins 1 fille. Si ces jeunes ont été enquêtés, cela permettra de compléter les données en regardant l'enquête: bien noter le nom du jeune / le nom de la personne qui l'a enquêté, le jour, etc. pour aider à repérer le numéro de l'enquête quantitative.
- 3-5 entretiens avec les autres acteurs du territoire: familles, entreprises, maitres de stages, organisations de jeunes, de producteurs, autres centres de formation, collectivités/ délégations locales de services publics. Entretiens individuels ou collectifs suivant les opportunités.
- Prévoir 1 restitution à chaud: à l'Union / aux MFR : informations quantitatives recueillies, qualitatives, discussions avec eux des pistes d'améliorations.

Portraits de vie (3)

Durée estimée : 20-30 mn

Entretiens pour établir des portraits de vie de 3 jeunes formé.e.s

Choisir des parcours positifs / qui montrent l'exemple ou choisir des parcours qui montrent aussi des points clés / ou surprennent également.

Les jeunes peuvent être repéré.e.s pendant les focus groupes (parcours typique, parcours qui illustre bien les dynamiques, personne qui parle facilement aussi). L'entretien permet de reprendre les données sur son parcours et essayer de compléter, le faire parler pour noter aussi ses propres mots, ses expressions.

Guide pour les entretiens : orientations générales

En début d'entrevue, présentation des personnes et objectifs de l'entrevue.

Les guides par type d'acteurs, présentent les thèmes à aborder et nous rappellent les questions que l'on se pose. Mais, dans les entrevues, plus que de poser des questions, il s'agira d'inviter les personnes à s'exprimer sur des sujets particuliers puis les amener à approfondir, préciser leurs pensées en reprenant ce que les personnes disent.

- C'est important, de demander des faits (aspects concrets) mais aussi leur vision, perception (ce qu'ils en ont pensé) et bien différencier les 2 aspects.
- Lorsque la réunion est avec un groupe, on aura en général un consensus sur les faits mais on peut avoir des perceptions différentes (différences à noter).
- Laisser les personnes développer leur pensée tout en prêtant attention au fait que les différents points d'intérêt soient abordés... les inviter à concrétiser au maximum (ne pas rester dans des généralités), donner des exemples concrets, expliquer les perceptions / jugements (par exemple: "c'est une réussite, ils sont bien insérés": pourquoi jugez-vous que c'est une réussite ? etc.).

Les entretiens reprennent les questionnements des 4 axes . Les questions sont surtout des relances possibles pour aborder des aspects qui n'auraient pas été touchés, c'est pour aider à ne rien oublier. Elle se recoupe au sein de chaque axe (elles peuvent être abordées à divers moments, dans différents ordres). Cela ne doit pas devenir une liste de questions à poser, mais rester un support pour animer/relancer l'échange qui doit s'instaurer pendant l'entretien, dans lequel il faut laisser les personnes rencontrées développer le plus possible le fil de leur pensée. Suivant le type d'acteur, il y a 1 ou 2 thèmes à aborder en priorité et plus développer, même si tous les autres sont aussi à aborder.

- Acteurs des MFR : axe 1 - vision du changement et stratégie des MFR
- jeunes: axe 2 - effets sur les jeunes / et axe 4 - relations de genre
- Acteurs des territoires : Interaction avec le territoire

Portraits de vie (3)

L'entretien doit permettre de comprendre le parcours et pouvoir le décrire. Il faut surtout aussi noter des expressions, des phrases, des mots dits par le jeune. Il est complémentaire à des éléments qui pourront déjà avoir été recueillis lors de l'entretien groupal (focus groupe avec les jeunes).

Photos (si possible ?)

- Retour sur le parcours du jeune (description du parcours) : ce qu'il/ elle faisait au départ, juste après la formation, depuis, actuellement. Quelles grandes étapes de son parcours ?
- Pourquoi avoir fait cette formation, avait-il / elle un projet ? (2 principales motivations)
- Ses principales satisfactions suite à la formation (au niveau de sa situation économique, de sa situation sociale, ses relations avec sa famille, les relations au territoire, les relations et inégalités de genre...)
- Ses principaux regrets
- Son avenir

Livrables demandés

1 rapport pour chaque MFR avec les principaux constats / pour chaque axe / par type d'acteurs

- **Présentation du territoire**
 - d'après les autres acteurs
 - d'après les acteurs MFR
 - d'après les jeunes
- **Axe 1: Les stratégies et actions de la MFR**
 - d'après les acteurs MFR
 - d'après les jeunes
 - d'après les autres acteurs
- **Axe 2: Effets / impacts de la formation sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes**
 - d'après les jeunes
 - d'après les acteurs MFR
 - d'après les autres acteurs
- **Axe 3: Les effets sur les territoires**
 - d'après les autres acteurs
 - d'après les acteurs MFR
 - d'après les jeunes
- **Axe 4: Les évolutions des relations de genre**
 - d'après les jeunes
 - d'après les acteurs MFR
 - d'après les autres acteurs
- **Recommandations**
 - Pour les stratégies, améliorer les actions
 - Pour plus d'effets et mieux suivre les effets
 - Pour plus de liens au territoire
 - Pour faire évoluer les relations de genre

3 Portraits de vie (3 dont au moins 1 fille)

1 compte rendu de l'atelier de restitution à chaud:

- Principaux constats présentés
- Principaux commentaires / réactions (de qui ?)
- Recommandations / apprentissages discutés

Bilan du travail réalisé

1 : Rappel de ce qui a été fait

- Pour chaque MFR (rappeler nom et le lieu) :
- Qui sont les personnes qui ont été formées et qui ont mené les enquêtes (nombre de personnes, fonction, genre) -
- Qui sont les personnes qui ont suivi le travail (qui a suivi, coordonné ?)
- Qui sont les personnes qui ont transcrit les enquêtes ?
- Comment les jeunes à enquêter ont-ils été sélectionnés ?

2 : Difficultés rencontrées

- Qu'est ce qui a été difficile pour que les personnes puissent comprendre le travail à faire ?
- Qu'est ce qui a été difficile pour faire l'échantillon ?
- Qu'est ce qui a été difficile pour mener les enquêtes ?
- Qu'est ce qui a été difficile pour transcrire les enquêtes ?
- Qu'est-ce qui a été difficile dans l'analyse et l'interprétation des données recueillies ?

3 : Comment améliorer la réalisation de ce travail ?

- Qu'est ce qui pourrait être amélioré (sur le contenu du guide d'enquête, l'échantillonnage des jeunes, le tableau Excel de traitement des données, autre ?
- Quels conseils ?

4 : Constats et résultats

- Quels sont les éléments marquants que vous avez-vu / retenu de toutes ces enquêtes ?
- Que pouvez vous dire de l'insertion des jeunes ?
 - Quels sont les principaux aspects positifs qui se dégagent sur l'insertion des jeunes ?
 - Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les jeunes pour leur insertion ?
- Quels sont les principaux effets/impacts des jeunes sur leur entourage, sur leur territoire ?
- Quelles sont les principales différences observées entre les garçons et les filles au niveau de leur insertion.
- Quels apprentissages en tirez-vous pour l'amélioration des stratégies et actions des MFR afin d'obtenir une meilleure insertion des jeunes ?

Analyse des résultats des fichiers

(facultatif)

Voici quelques questions pour aider à analyser les fichiers Excel

Ces questions ont pour objectif de vous permettre de lire mieux les résultats des enquêtes

Si vous le souhaitez, vous pouvez consulter les fichiers retranscrits (ou 1 seul fichier pour comprendre mieux comment utiliser ces tableaux).

Que pouvez-vous dire quand vous regardez les tableaux et graphes des divers résultats :

- Est ce qu'il vous semble que l'échantillon reflète bien la diversité des formations proposées ?
- Est ce qu'il y a bien diverses années représentées (et pas trop de jeunes sortis très récemment) ?
- Par rapport à la situation initiale (personnelle et professionnelle) avez-vous noté des différences entre les jeunes en formation initiale et ceux en formation continue ?
- Et entre les hommes et femmes ?
- Quelles sont les principales motivations pour suivre les formations ?
- Voyez-vous des différences entre les réponses des formations initiales et ceux en continue ?
- Entre les hommes et les femmes ?
- Sur le parcours des jeunes formés (permanence sur le territoire, développement d'activités, évolution de la rémunération, engagement...) : que remarquez-vous ?
- Il y a-t-il des différences entre ceux en formation initiale / continue ?
- Entre les hommes et les femmes ?
- Que pouvez-vous dire sur les niveaux de satisfaction et les changements majeurs pour les jeunes ?
- Il y a-t-il des différences entre ceux en formation initiale / continue ?
- Entre les hommes et les femmes ?
- Quelles sont les principales aspirations ?
- Il y a-t-il des différences entre ceux en formation initiale / continue ?
- Entre les hommes et les femmes ?



Parties prenantes :

PARTENAIRES FINANCIERS

Ce livre a été produit dans le cadre du programme **Être Solidaire pour la Réussite des Jeunes et des Territoires Ruraux MFR (SRJT)**.

Les principaux partenaires financiers de ce programme sont l'**Agence française de Développement (AFD)**, ainsi que la **Fondation MFR Monde**, le **Fonjep**, l'**UNMFREO** et les **féderations MFR françaises et les Unions partenaires**.



UNIONS PARTICIPANTES

Les Unions MFR des 5 pays concernés ont activement participé à la réalisation de l'étude dans leur mouvement :

- Union des MFR du Bénin - UB-MAFAR
- Union des MFR du Cameroun - FEMAFARC
- Union des MFR du Mali - UNMFRM
- Union des MFR de Madagascar - UNMFRM
- Union des MFR du Maroc - UNAMFR



Bénin



Cameroun



Mali



Maroc



Madagascar

PARTENAIRES TECHNIQUES

Cette étude a été réalisée en 2020-2021 par l'ONG **Collectif d'échanges pour la technologie appropriée (COTA)**, auprès de 5 mouvements MFR partenaires : Bénin, Cameroun, Mali, Madagascar et Maroc.



L'équipe en charge de cette étude était composée de **7 personnes**, 2 consultants internationaux, Laurent DIETSCH et Danièle SEXTON et 5 consultants nationaux, un par pays. Soit :

- Bintou NIMAGA (Mali),
- Olga RASOALANDINIRINA (Madagascar),
- Khadija BOURARACH (Maroc),
- Paul ONIBON (Bénin),
- Hubert BESSI ABOGANINA (Cameroun).

L'UNMFREO, en tant que commanditaire, a été accompagnée par le **F3E** pour le pilotage de cette étude.



Evaluer • Echanger • Eclairer



Cette étude, réalisée auprès des mouvements MFR du Bénin, du Cameroun, de Madagascar, du Mali et du Maroc, présente les grandes caractéristiques des centres de formation MFR, et des jeunes qui viennent s'y former. La vision d'une insertion socio-professionnelle réussie est exprimée du point de vue des MFR. Des parcours d'insertion hétérogènes, car déterminés par différents facteurs, sont présentés et analysés du point de vue des jeunes et d'autres acteurs des territoires.

Des impacts positifs ont été mis en évidence sur les territoires et des dynamiques positives ont été impulsées, notamment au regard des jeunes femmes formées, mais d'importants défis restent à relever par les MFR pour pérenniser leurs offres de formation et leur accompagnement à l'insertion.

FORMATION / INSERTION / SOCIÉTÉ CIVILE
ACCOMPAGNEMENT / TERRITOIRE
ENGAGEMENT / RURALITÉ