

Travaux du G2: REPENSER LA FORMATION AGRICOLE

3 temps forts :

I- Partage d'expériences

1- Maroc : Mustapha LAMRANI , ITA Larache

Constat: les femmes sont très sollicitées dans les travaux d'exploitation des fruits rouges , très surchargées,

Mal payées par ce que pas formées , précarité du travail , rarement inscrites dans les systèmes formelles de couverture sociale, subissent des violences basées sur le genre (pressions financières, physiques,)

Problème: manque d'intérêt des femmes;

Solution: les formateurs se déplacent vers les exploitations et donnent des formations de proximité (80% de pratique dans les exploitations)

Lobbying : démarches vers les propriétaires d'exploitation, les certificateurs en leur expliquant le bien fondé de la formation ;

Cette expérience a permis de passer de 20% à 68% de femmes dans les formations.

Il faut noter que par rapport au contenu de la formation, il y a une dimension technique, sociale (droit du travail, droit des femmes, etc) et personnelle (hygiène , sécurité , grossesse, etc)

Le plus difficile a été de trouver des formateurs polyvalents pour adhérer à cette initiative.

La formation est subventionnée par le Gouvernement (300 personnes).

2- Madame Léa ROUANET , Directrice adjointe du laboratoire d'innovation sur le genre de la BM:

augmenter la part des femmes dans l'entrepreneuriat (15% contre 9 % au départ), augmenter l'efficacité du conseil agricole, augmentation de 25% du revenu de la famille (échantillons de 1500 femmes)

3- M. Jean Philippe TRE, Banque Mondiale/Formation de couple :

Constat: les femmes s'adonnent beaucoup plus aux cultures maraichères et de courtes durées (tomates, ignames, etc)

Cible : Planteurs d'hévéa individuels et couples de planteurs

II- Questions/réponses :

Les présentations ont suscité des préoccupations et des commentaires sur les points ci-après :

- existence d'une interprofession?: il ne revient pas à l'interprofession de mettre la pression aux chefs d'entreprises

- comment les questions de mobilisation du foncier ont-elles été gérées?

- identification des besoins des femmes ? que gagnent-elles ? : travaux de diagnostics préalables, pas prétention d'être exhaustif,

- quels efforts ont été faits et à quels niveaux pour convaincre les femmes à s'inscrire dans les formations? arguments de pérennisation du travail, et meilleure rémunération, besoin de formation personnelle

- volet alphabétisation, méthodes utilisées pour faire participer les femmes : cours préalables d'alphabétisation (Maroc) à travers l'Agence marocaine de l'Alphabétisation, Mozambique : les formations sont conçues pour toutes les catégories donc pas besoin de cours formels.

- quel travail est fait avec les hommes ?

- les femmes veulent-elles payer les formations ? au Maroc, quelles solutions pour le financement des formations: ministère de la culture pour la formation par apprentissage, financement de la banque mondiale.

- quid du suivi post formation?:

- quid de la formation des jeunes ?

- POINTS D'ATTENTION :

1- Modèle de compétence au niveau des acteurs

2- Insister sur le volet formation personnelle (leadership, développement personnel ,

- 3- Nécessité de revoir l'organisation familiale pour une optimisation des résultats
- 4- Le contenu des formations : répartition des tâches, ressources psychologiques à acquérir , compétences techniques et personnelle
- 5- Que gagnent les femmes: possibilité de participer plus aux décisions de la famille, autonomie, confiance en soi , etc
- 6- Quid du financement de la formation? Du suivi post formation?
- 7- Comment aborder les contraintes socio-culturelles ?
- 8- Travailler sur l'intéressement des femmes
- 9- Adapter les formations aux contextes, aller vers les bénéficiaires