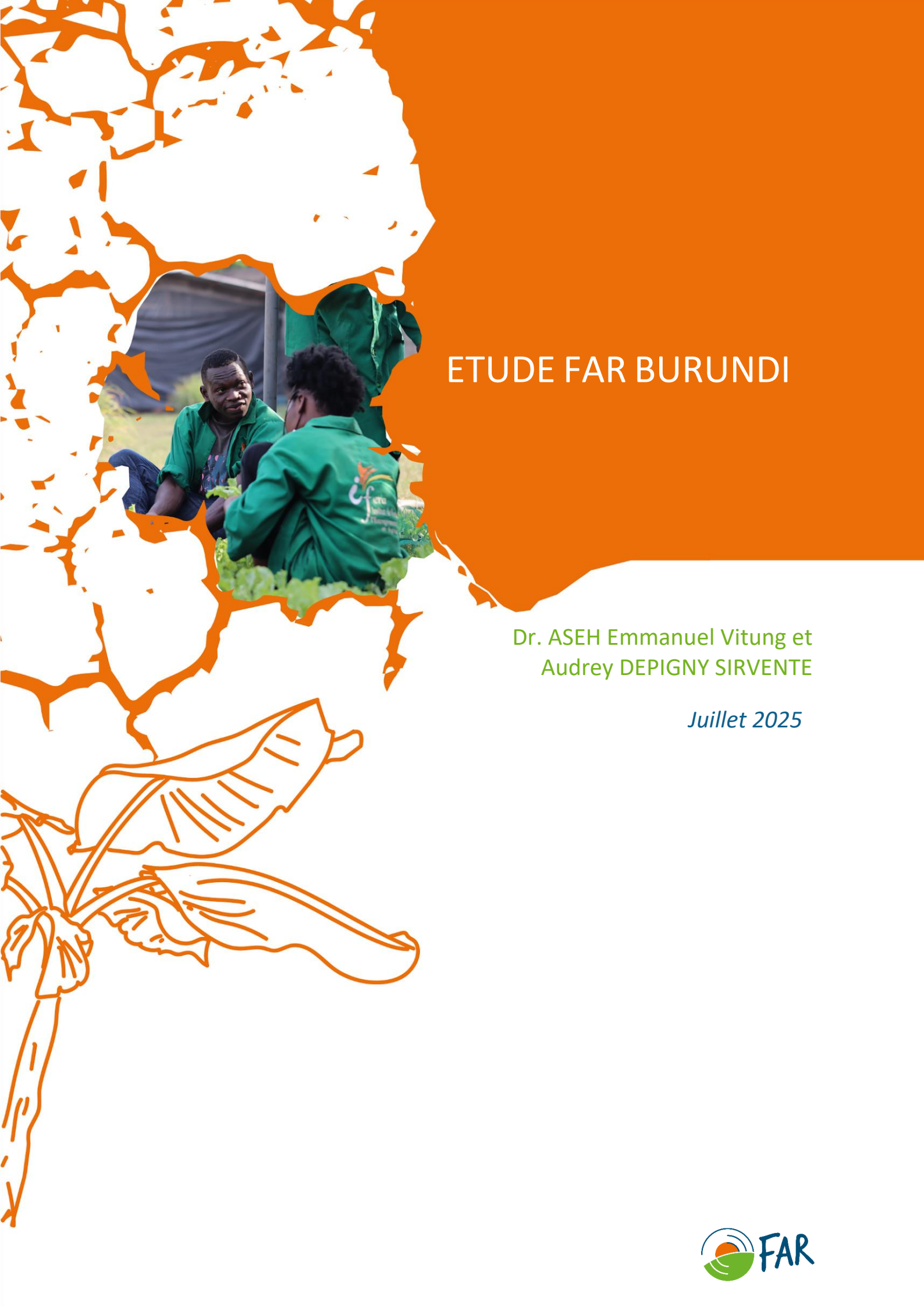




ETUDE FAR BURUNDI

Dr. ASEH Emmanuel Vitung et
Audrey DEPIGNY SIRVENTE

Juillet 2025

TABLE DE MATIERES

TABLES DES FIGURES	V
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	VI
INTRODUCTION	1
I° CONTEXTE DU PAYS ET DE LA DEMANDE DE L'ÉTUDE	2
1.1. CONTEXTE DU PAYS.....	2
1.2. LA DEMANDE DE L'ÉTUDE	5
❖ La demande du MENRS.....	5
❖ Les objectifs de la mission	5
II° DÉMARCHÉ MÉTHODOLOGIQUE ET DÉROULEMENT DE LA MISSION	6
2.1. LA DÉMARCHÉ MÉTHODOLOGIQUE ADOPTÉE.....	6
2.2. LE DÉROULEMENT DE LA MISSION.....	7
2.3. LES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTREES	8
III° LE SECTEUR AGRICOLE AU BURUNDI	9
3.1. DONNEES GENERALES	9
3.2. PRODUCTIONS VEGETALES.....	10
3.3. ELEVAGE	12
3.4. LES GROUPEMENTS ET COOPÉRATIVES DANS LE SECTEUR AGRICOLE	13
3.5. LES DISPOSITIF D'APPUI CONSEIL AGRICOLE.....	14
3.6. LES SPÉCIFICITÉS DE LA PROVINCE DE BUHUMUZA.....	15
3.7. LES DÉFIS DU SECTEUR AGRICOLE.....	16
IV° LA RÉPONSE DU PAYS : LES POLITIQUES, PROGRAMMES ET PROJETS.....	19
4.1. LES POLITIQUES AGRICOLES	19
❖ 4.1.1. Le Plan National de Développement (PND) 2018 - 2027.....	19
❖ 4.1.2. La Vision Burundi 2025	20
❖ 4.1.3. La Stratégie Agricole Nationale (SAN) 2018 - 2027.....	21
❖ 4.1.4. Le Plan National d'Investissement Agricole (PNIA) 2016 – 2020	21
4.2. LES PROJETS ET PROGRAMMES D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT AGRICOLE	23
❖ 4.2.1. Le Programme d'Autonomisation Économique et d'Emploi des Jeunes (PAEEJ)	23
❖ 4.2.2. Le Projet d'entrepreneuriat agro-pastoral et perfectionnement professionnel des jeunes et des femmes du Burundi (PEAPPJF)	26

4.2.3. Le projet d'amélioration des compétences et de l'employabilité des jeunes (PACEJ)	27
❖ 4.2.4. Le Programme Alimentaire Mondiale (PAM)	28
❖ 4.2.5. Les Projets de l'Ambassade des Pays-Bas	29
4.3. LES BANQUES DE FINANCEMENT DES JEUNES ET DES FEMMES.....	30
❖ 4.3.1. La Banque d'Investissement pour les Jeunes (BIJE)	31
❖ 4.3.2. La Banque d'Investissement pour le Développement de la Femme (BIDF)	32
V° LE DISPOSITIF DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE (FAR) AU BURUNDI	34
5.1. LE SYSTÈME DE LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE.....	34
❖ Le système éducatif formel Burundais et le rôle du MENRS	34
❖ La formation professionnelle	35
❖ L'enseignement technique	35
5.2. LES STRUCTURES DE FAR	37
❖ Les centres d'enseignement des métiers (CEM), les centres de Formation Professionnelle et Artisanale (CFPA) et les centres de formation professionnelle (CFP) publics et privés	37
❖ Les établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel et la recherche	38
5.3. LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS ET LE FINANCEMENT DE LA FAR	38
❖ Le rôle d'ENABEL	39
5.4. ANALYSE SWOT DE LA FAR	40
5.5. LES DÉFIS DE LA FAR	43
VI° LES CENTRES DE FORMATION POLYTECHNIQUE ET DE RECONVERSION D'EXCELLENCE.....	44
6.1. LE PROJET DES 5 CFP-RP ET LE CFP-RP DE RUSI	44
6.2. LES DÉFIS DU CFP-RP DE LA PROVINCE DE BUHUMUZA	46
6.3 LES FILIÈRES À DEVELOPPER AU CFP-RP DE CANKUZO	47
VII° L'INSERTION DES JEUNES ET DES FEMMES FORMEES DANS LA REGION DE BUHUMUZA	52
VIII. ESQUISSE D'UNE FEUILLE DE ROUTE POUR L'OPÉRATIONNALISATION DU CFP-RP DE CANKUZO COMPRENANT LES APPUIS À PRÉVOIR.....	54
8.1. STRATÉGIE POUR LA FEUILLE DE ROUTE DU CFP-RP DE CANKUZO	54
❖ 8.1.1. Des hypothèses pour la stratégie.....	54
❖ 8.1.2. Des points d'attention de la stratégie.....	54
8.2. Matrice de la stratégie	55
8.3. PROPOSITION DE FEUILLE DE ROUTE POUR L'OPÉRATIONNALISATION DU CFP-CR DE CANKUZO	60

8.5. DES PROPOSITIONS D’APPUIS DU RÉSEAU FAR	64
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	65
5.1. Conclusion	65
5.1. RECOMMANDATIONS.....	66
ANNEXES.....	68
ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE	68
ANNEXE 2. : PERFORMANCES DE LA BANQUE D’INVESTISSEMENT POUR LE DEVELOPPEMENT DES FEMMES	69
ANNEXE 3 : MATRICE D’ANALYSE.....	70
ANNEXE 4 : STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTREES.....	77

Table des tableaux

Tableau 1. Nombre de ménages impliqués dans la production agricole au Burundi	10
Tableau 2 Rendements moyens, potentiels et écarts pour certaines spéculations au Burundi.....	11
Tableau 3. Nombre de ménages agricoles à Buhumuza selon le type d'activités pratiquées.	15
Tableau 4. Échelle du Système éducatif burundais technique et professionnel	36
Tableau 5. Typologie et effectifs des centres de formation au Burundi	38
Tableau 6. Tableau d'analyse SWOT de la FAR au Burundi.....	41
Tableau 7. Synthèse des contenus de la filière production végétale prévue dans la maquette de Rusi et le rapport Barbot (2025)	48
Tableau 8. Matrice de la stratégie pour l'élaboration de la feuille de route	55
Tableau 9. Feuille de route pour l'opérationnalisation du CFP-RP de Cankuzo.....	61

Tables des figures

Figure 1. Carte administrative du Burundi	4
Figure 2. Tracé de la mission du Réseau FAR du 2 au 11 juillet 2025	7
Figure 3. Schéma représentant les modules constitutifs de la filière production végétales	47
Figure 4. Schéma des éléments constitutifs de la filière pastorale selon la maquette Rusi et Barbot, (2025)	49
Figure 5. Schéma des éléments constitutifs de la filière transformation des produits agricoles	50
Figure 6. Schéma des modules et sous-modules constitutifs de la filière gestion des coopératives ...	51

Liste des sigles et abréviations

AFD	Agence Française de Développement
ANAGESSA	Agence Nationale de Gestion du Stock Stratégique Alimentaire
ASBL	Association Sans But Lucratif
BIDF	Banque d'Investissement et de Développement pour les Femmes
BIJE	Banque d'Investissement pour les Jeunes
BPEAE	Bureau Provincial pour l'Environnement, l'Agriculture et l'Élevage
BRB	Banque de la République du Burundi
CAPAD	Collectif des Associations des Producteurs Agricoles pour le Développement
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CEM	Centre d'Enseignement des Métiers
CNQC	Cadre National de Qualification et de Certification
COIEDE	Coopérative pour l'Innovation, l'Entreprise du Développement
CSLP	Cadre Stratégique pour la Lutte contre la Pauvreté
CTSS	Comité Technique de Subvention des Semences
DGA	Direction Générale de l'Agriculture
DGE	Direction Générale de l'Élevage
DGES	Directeur Général de l'Enseignement Supérieur
DGMAVA	Direction Générale de la Mobilisation pour l'Auto Développement et de la Vulgarisation Agricole
DPAE	Directions Provinciales de l'Agriculture et de l'Élevage
EFTP	Enseignement et de Formation technique et Professionnelle
FAO	Food and Agriculture Organisation
FAR	Formation Agricole et Rurale
FIDA	Fonds International de Développement Agricole
FONIC	Fonds National d'Investissement Communal
IFDC	Centre International pour la Fertilisation des Sols et le Développement
INSBU	Institut Nationale de la Statistique du Burundi
ISABU	Institut des Science Agronomique du Burundi
Kg	Kilogramme
MENRS	Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique

MINEAGRIE	Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage
ONCCS	Office Nationale de Contrôle et de Certification des Semences
ONG	Organisations Non Gouvernementales
OPA	Organisation des Producteurs Agricoles
PAIOSA	Programme d'Appui Institutionnel et Opérationnel au Secteur Agricole
PADANE	Projet d'Appui au Développement Agricole pour la Nutrition et l'Entrepreneuriat
PACEJ	Projet d'appui à l'Amélioration des Compétences et de l'Employabilité des femmes et des Jeunes
PAEEJ	Programme d'Autonomisation Économique et d'Emploi des Jeunes
PAM	Programme Alimentaire Mondiale
PIB	Produit Intérieur Brut
PND	Programme National de Développement du Burundi
PNIA	Plan National d'Investissement Agricole
PPP	Partenariat Public Privé
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
Réseau FAR	Réseau International Formation Agricole et Rurale
SAN	Stratégie Agricole Nationale
SOCOPA	Société coopérative de transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles
SWOT	Strengths/Forces, Weaknesses/Faiblesses, Opportunity/Opportunités, Threat/Menaces
TDR	Termes De Référence
UCP	Unité de Coordination du Projet
UAPP	Unité d'Appui à la Pédagogie et à la Production
UE	Union Européenne

INTRODUCTION

Contexte de l'étude

Le Burundi est dans une phase de rénovation de son dispositif de formation agricole et rurale (FAR). De nombreuses dynamiques sont en cours dans le pays en faveur de l'emploi des jeunes et des femmes, que ce soit au niveau des politiques, des projets et programmes et des institutions.

- Une Politique et Stratégie Nationale de l'Enseignement et de la formation technique et professionnelle (EFTP)

L'EFTP couvre la période 2022-2027. Elle est en cohérence avec la stratégie sectorielle définie dans le Plan National de Développement 2018-2027 et le Plan National de l'Emploi.

- Des projets et des programmes

De nombreux projets et programmes sont actuellement en cours de mises en œuvre par l'Etat, comme le projet d'appui à l'amélioration des compétences et de l'employabilité des femmes et des jeunes (PACEJ), le projet entrepreneuriat agro-pastoral et perfectionnement professionnel des jeunes et des femmes (PEAPPJF), etc. Ces projets et programmes sont appuyés par divers bailleurs.

- Des institutions

Des institutions ont été mises en place par l'Etat pour appuyer l'insertion des jeunes et des femmes. Il s'agit par exemple d'institutions financières banques comme la Banque d'Investissement et de Développement pour les femmes (BIDF), la Banque d'Investissement pour les Jeunes (BIJE), etc.

Aussi, la **politique nationale de décentralisation** est en cours de mise en œuvre au Burundi, modifiant le découpage administratif du pays. Le 16 décembre 2022, une nouvelle loi a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, instituant **5 provinces** (au lieu de 18 auparavant), 42 communes, 447 zones et 3036 collines ou quartiers. Cette nouvelle organisation provinciale entraîne une réorganisation de la FAR. Parmi les projets phares du Gouvernement, figure celui des **5 centres régionaux de formation professionnelle polytechnique d'excellence (CFP-RP)**. Un premier centre a ainsi été créé à Rusi dans le centre du pays, sur fonds propres de l'Etat pour l'infrastructure et avec le soutien financier de la Banque africaine de développement (BAfD) pour les équipements. Un projet de deuxième centre est en cours à Cibitoke, à l'Ouest du pays. Un projet de troisième centre est également en cours dans la province de Buhumuza, à Cankuzo, à l'Est du pays. Ce troisième projet de centre est appuyé par l'Agence Française de Développement (AFD).

C'est dans le contexte de ce projet de création du CFP-RP de la province de Buhumuza que le Réseau international Formation Agricole et Rurale (Réseau FAR) a été sollicité par le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS), pour accompagner techniquement le MENRS dans la définition, la structuration et l'opérationnalisation d'un dispositif de formation professionnelle agricole et rurale de qualité, adapté aux besoins socio-économiques locaux.

Ce présent rapport fait suite à la mission du Réseau FAR, déroulée au Burundi du **1er au 11 juillet 2025**, conduite par le Dr Emmanuel Aseh et Audrey Dépigny Sirvente et financée par le Réseau FAR

I° CONTEXTE DU PAYS ET DE LA DEMANDE DE L'ÉTUDE

1.1. CONTEXTE DU PAYS

Le Burundi est un pays situé dans la région des Grands Lacs, au cœur de l'Afrique. Le Burundi a une superficie de 27 834 km² dont 23 500 km² de terres potentiellement agricoles. Sans accès à la mer, le pays n'est pas enclavé pour autant car il dispose d'un grand rivage avec le lac Tanganyika, qui sert de voie de transport des biens vers et en provenance de la Tanzanie voisine au sud. Le pays est aussi frontalier avec la République démocratique du Congo à l'ouest et le Rwanda au nord.

Le relief du pays est très variable et est composé de la plaine de l'Imbo à l'ouest dont l'altitude moyenne dépasse rarement 770 mètres. Viennent ensuite les contreforts, appelés Mirwa, qui surplombent la plaine de l'Imbo et dont l'altitude varie entre 1 000 et 1 500 mètres. Du nord au sud se trouve une chaîne de montagnes appelée crête Congo-Nil, constituée par un important soulèvement montagneux dont le point culminant se situe à 2 670 mètres d'altitude. Vers l'est de cette chaîne montagneuse se trouvent les plateaux centraux qui couvrent la plus grande partie du pays. Ils sont constitués d'une succession de collines et de vallées à fond plat dont l'altitude oscille autour de 1 500 et 1 800 mètres. Enfin, à l'est et au nord-est, le relief est dominé par les basses terres, appelées dépressions, dont celles du Kumoso (est) et du Bugesera (nord-est).

La variété du relief offre de nombreuses opportunités touristiques, notamment la réserve naturelle de Rukoko (nord-ouest de Bujumbura), la réserve naturelle de Ruvubu (centre-nord-est), la source méridionale du Nil à Rutovu (sud-est), les failles des Allemands de Nyakazu (est), les chutes d'eau de Karera (est) à Rutana et les lacs aux Oiseaux (au nord, à Kirundo).

Par ailleurs, le territoire est administrativement composé de 5 provinces subdivisées en 42 communes découpées en 447 zones et 3037 collines¹. L'administration provinciale est assurée par le gouverneur, celle communale par un administrateur communal épaulé par les chefs de collines au niveau des collectivités locales.

Avec une population de 13,2 millions d'habitants (2023), dont 50,3 % de femmes et 41,5 % de jeunes âgés de moins de 15 ans, le Burundi est l'un des pays à plus haute densité de population avec un ratio de densité de 442 hab/km² (projection démographique 2020). Le Burundi est caractérisé par une croissance démographique très forte qui produit une pression considérable sur les terres, avec des

¹ Maniragaba, N. (2023). Burundi Eco - Hebdomadaire socio-économique juin 2023 (<https://burundi-eco.com/nouveau-decoupage-territorial-quelle-est-la-plus-value/>)

faibles performances en termes de rendements. La population est essentiellement rurale et tire ses moyens de subsistance de l'agriculture. Le taux d'urbanisation est de 24,5% en 2024, avec une augmentation significative de la population urbaine depuis 2008.

Sur le plan socio-économique, l'économie burundaise est peu diversifiée, dominée par une agriculture de subsistance. La croissance du PIB réel est estimée à 3,5 % en 2024, après 2,7 % en 2023, soutenue par l'agriculture, la demande intérieure, et l'amélioration de l'approvisionnement en électricité. La croissance du PIB réel a atteint 3,9 % en 2025, supportée par la reprise du secteur secondaire, la relance des exportations minières et les services. Il est estimé que la croissance du PIB devrait s'établir en moyenne à 4 %, tandis que l'inflation qui est autour de 40% se modérerait progressivement pour atteindre 27,9 % en 2026 – 2027.

Le kirundi et le français constituent les deux langues officielles du pays. La première est notamment la langue d'enseignement pour les premiers niveaux éducatifs jusqu'à la 5e année du fondamental, année où le français devient la langue principale d'enseignement jusqu'aux établissements supérieurs. Enfin, le swahili constitue également une langue parlée par une grande partie de la population, surtout dans les centres urbains.

Figure 1. Carte administrative du Burundi



Le marché du travail, en majorité informel, a une capacité d'absorption limitée au regard du nombre important des jeunes qui y entrent - environ 150 000 chaque année, ce nombre devant augmenter dans les dix prochaines années.

Au Burundi, le secteur agricole constitue le moteur de croissance de l'économie nationale. Il est le garant de la sécurité alimentaire des populations. D'après le ministère en charge de l'agriculture, celle-ci est pratiquée d'une façon traditionnelle par environ 1, 2 millions de familles rurales (90% de la population) sur de très petites exploitations (0,5 ha en moyenne par ménage). La croissance de la population présente un grand risque et la vulnérabilité des populations face à l'insécurité alimentaire

pourrait s'aggraver. Par conséquent, l'économie nationale pourrait régresser si des investissements adéquats n'étaient pas mis en place.

1.2. LA DEMANDE DE L'ÉTUDE

❖ La demande du MENRS

Le MENRS est l'acteur majeur dans le secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), secteur qui a été jugé prioritaire par le gouvernement du Burundi. Le MENRS pilote la mise en place des centres de formation professionnelle, ainsi que leur opérationnalisation et leur fonctionnement. Il assure le suivi de la mise en œuvre des projets des Centres de Formation Polytechnique et de Reconversion Professionnelle (CFP-RP), notamment la construction des infrastructures, l'acquisition des équipements, le recrutement et la formation des apprenants, le recrutement des formateurs et leur prise en charge dans les centres. Le MENRS a sollicité l'expertise du Réseau pour l'accompagner techniquement dans la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle agricole et rurale de qualité, à travers un accompagnement stratégique et technique pour la création et l'opérationnalisation du centre de formation professionnelle régionale de Buhumuza, en cohérence avec les dynamiques nationales, les appuis existants, et en particulier celui de l'AFD, qui accompagne la création de ce CFP-RP. Le MENRS assure la maîtrise d'ouvrage de ce projet. Un point focal de la mission du Réseau FAR a été désigné par le Ministre du MENRS, Prof. François Havyarimana : Prof. Willy Marcel Ndayitwayeko, Directeur Général de l'Enseignement Supérieur (DGES). Le Prof. Frédéric Bangirinama, Secrétaire Permanent du MENRS, supervise le projet.

❖ Les objectifs de la mission

Le projet de création et d'opérationnalisation du centre de formation professionnelle régionale de Buhumuza vise à développer l'accès à la formation et à l'insertion professionnelle au Burundi. Les objectifs de ce projet, financé par l'AFD au moyen d'une subvention d'un montant de 9 M d'euros octroyés au Gouvernement du Burundi pour une durée de 5 ans, sont les suivants :

- L'amélioration de l'offre de formation, sensible au genre et inclusive, à travers la construction d'un établissement polyvalent et l'appui aux centres de formations présents dans la province ;
- L'appui à l'insertion des jeunes et des adultes sortants à travers le développement de stages, de l'auto-emploi/entrepreneuriat ;
- Le renforcement des liens avec le secteur privé et de l'autonomie pédagogique et financière ;
- Un appui transversal au MENRS pour une meilleure (i) prise en compte des inégalités de genre et sociales et (ii) évaluation prospective des besoins en compétences du marché du travail.

L'objectif global de la mission du Réseau FAR est d'appuyer le MENRS dans :

- La réalisation d'un état des lieux synthétique des enjeux de la formation agricole et rurale, en particulier dans la province de Buhumuza ;

- Une description du secteur agricole et rurale et sa dynamique à l'échelle de la province de Buhumuza ;
- La définition d'une feuille de route pour l'opérationnalisation des quatre filières de formation professionnelle agricole et rurale du CFP-RP de Buhumuza (1. Production végétale, 2. Production pastorale, 3. Transformation des produits agroalimentaires, 4. Gestion des coopératives).

II° DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET DÉROULEMENT DE LA MISSION

2.1. LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ADOPTÉE

Le travail s'est structuré selon plusieurs étapes :

- Élaboration des termes de référence de l'étude (TDR), en co-construction avec l'AFD, le Réseau FAR et le MENRS ;
- Organisation logistique de la mission et contractualisation avec les experts du Réseau FAR ;
- Analyse de la bibliographie fournie par l'AFD et ses principaux partenaires ;
- Préparation d'une grille d'analyse (matrice), comprenant les thèmes à traiter et la typologie des acteurs à rencontrer ;
- Collecte des données sur le terrain (enquêtes qualitatives) ;
- Retranscriptions et traitement des données ;
- Révision de la grille d'analyse ;
- Analyse des données et synthèse des résultats ;
- Restitution de la mission de terrain ;
- Rédaction du rapport final.

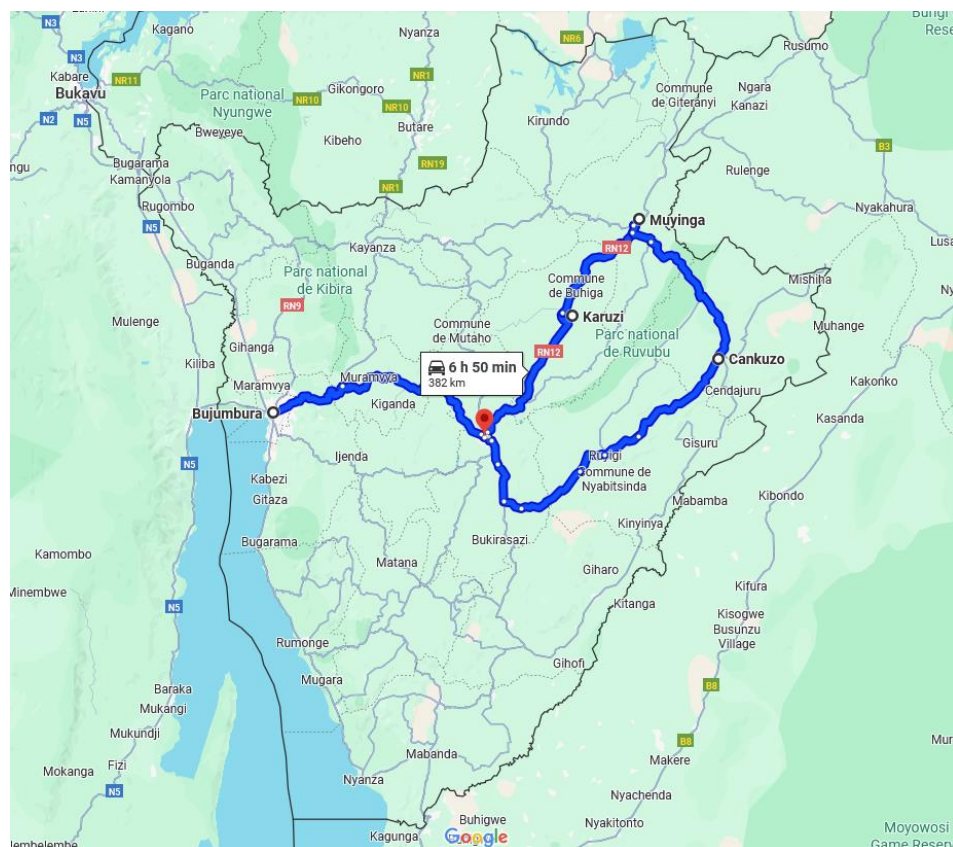
Pour la collecte des données, la méthode de recherche qualitative a été adoptée. Cette méthode vise à comprendre et à donner une interprétation nuancée de phénomènes sociaux complexes à travers une approche contextuelle et systémique. Elle permet de prendre en compte la profondeur des expériences individuelles et permet une grande flexibilité dans la collecte des données et l'analyse. Elle permet aussi d'ajuster l'approche au fur et à mesure en fonction des avancées et des besoins identifiés pendant le déroulement de la mission. Elle accorde une importance particulière au contexte et privilégie l'approfondissement et le ciblage des entretiens à la quantité. La grille d'analyse facilite l'organisation des entretiens. Elle permet de cibler les acteurs en fonction du type de thèmes à traiter pour aborder les questions posées dans les termes de référence. La grille d'analyse est un outil qui facilite l'analyse des données qualitatives. La grille élaborée pour la mission objet du présent rapport est en annexe 2.

2.2. LE DÉROULEMENT DE LA MISSION

La mission de terrain s'est déroulée au Burundi du 2 au 11 juillet 2025. Elle a démarré par un entretien avec le Directeur Général de l'Enseignement Supérieur (DGES), le Prof. Willy Marcel Ndayotwayeko qui avait été désigné comme point focal de la mission. Les entretiens se sont poursuivis avec le Secrétaire Permanent au Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS-ESRI), Prof. Frédéric Bangirinama, qui a nommé le Directeur de l'Enseignement supérieur technique et professionnel, Sylvestre Niyonzima, pour accompagner la mission de terrain les jours programmés en dehors de Bujumbura, du 6 au 10 juillet inclus. Fleury Cibutso, Chargée de projet éducation et formation professionnelle à l'agence AFD du Burundi, a également accompagné la mission de terrain dans ses entretiens et déplacements hors Bujumbura.

La carte suivante permet de visualiser le circuit réalisé.

Figure 2. Tracé de la mission du Réseau FAR du 2 au 11 juillet 2025



2.3. LES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTREES

Au total, 17 structures ont été visitées et 29 entretiens ont été réalisés entre le 27 juin et le 11 juillet 2025. Les différentes catégories d'acteurs visés sont listées ci-dessous.

En amont : des personnes ayant participé à des études validées par le MENRS et l'AFD, et des personnes dans l'équipe projet, afin de comprendre le contexte de l'étude et des études réalisées en amont.

Sur le terrain :

- Des acteurs du MENRS,
- L'AFD,
- Des partenaires techniques et financiers : FAO, Banque Mondiale, Ambassade des Pays-Bas,
- Des projets et des programmes actifs dans la FAR : PAEPPJF, PAEEJ,
- Des structures de formations : CFP de Kigobe, CFP de Gitega, CEM de Cankuzo,
- Des acteurs au niveau de la sphère privée : Chambre de commerce et d'industrie, société ISI Y'AKANOVERA,
- Des acteurs institutionnels de la province de Buhumza,
- Des acteurs du ministère de l'agriculture (MINEAGRI),
- Des coopératives agricoles,
- Des jeunes,
- Des femmes,
- Des acteurs du premier centre d'excellence, le CFP-RP de Rusi,
- Des institutions financières.

Le programme n'a pas permis d'intégrer d'entretien avec ENABEL, non disponible à ce moment-là, bien que partenaire technique et financier très actif dans le domaine de la FAR au Burundi depuis plusieurs années. Mais ENABEL a fourni des documents au Réseau FAR et de nombreux acteurs ont évoqué l'action d'ENABEL dans la FAR au Burundi. Le programme n'a pas non plus permis d'entretien avec PACEJ, projet de la Banque Mondiale en cours de mise en œuvre par l'Etat et qui touche également la FAR. Bien que ces deux acteurs majeurs n'aient pas pu être rencontrés, des éléments ont été échangés avec eux et des informations ont été collectées sur leurs actions via d'autres entretiens.

La liste des acteurs rencontrés et des entretiens réalisés figure en annexe.

III° LE SECTEUR AGRICOLE AU BURUNDI

L'agriculture est un secteur essentiel pour l'économie du pays, pour l'emploi et la sécurité alimentaire. Elle occupe environ 80% de la population dont 50% de femmes. Les productions agricoles contribuent à environ 39% du PIB, et 69 % des recettes d'exportation, qui sont capitales vu le besoin important du pays en devises.

3.1. DONNEES GENERALES

L'agriculture burundaise est essentiellement de subsistance, familiale et pluviale. Elle assure l'approvisionnement alimentaire des populations, mais elle dépend presque totalement des conditions climatiques (pluviométrie, température, ensoleillement, vents, saisons...). De ce fait, elle est très fortement influencée par les changements climatiques.

La forte densité démographique (442 hab/km²) explique en partie les tailles réduites des exploitations. Environ 23 500 km² de la superficie totale du pays estimée à 27 834 km² soit 84,4% sont potentiellement arables, mais seuls 40% de ces terres sont cultivées car 1,2 M ha sont en proie à une faible fertilité et à l'érosion surtout dans les zones montagneuses. On estime que 350 000 ha (17%) sont en culture permanente et seulement 25 000 ha (1%) sont irrigués alors que 480 000 ha (24 %) sont en jachère et pâturages. La vulnérabilité alimentaire reste critique pour un nombre important de ménages car il est estimé que seule une proportion de 5% de la population n'a pas de problèmes de sécurité alimentaire. Cet état de choses explique une situation critique du secteur agricole qui est pourtant d'une importance capitale pour l'économie nationale et familiale.

Les exploitations agricoles sont caractérisées par leur petites tailles (inférieure en moyenne à 0,4 ha quand on sait qu'il faut au moins 1 à 1,5 ha pour assurer la subsistance d'un ménage de 5 personnes). Les principales productions agricoles sont essentiellement des cultures vivrières (90% des superficies emblavées), des productions animales, des produits halieutiques, oléagineux et des cultures de rente (4% du PIB et 98% des exportations). Les systèmes de production se caractérisent par des techniques qui génèrent peu de surplus pour le marché. La production est menée en double culture en colline pendant la saison des pluies (d'octobre à juin) et dans les marais non aménagés durant la saison sèche (juillet-septembre). Sur les collines se pratiquent deux saisons en associations culturales (haricot, maïs, banane et patate douce). Dans les marais et bas-fonds aménagés il y a trois saisons culturales avec la culture de contre saison. Les céréales (maïs et blé) sont souvent cultivées en association avec les légumineuses et en rotation avec les tubercules (patate douce, pomme de terre, manioc). Chez les petits agriculteurs, qui constituent la majorité de la population agricole, la restauration de la fertilité des sols est assurée par l'apport de fumier produit par du petit bétail. Mais peu s'avère disponible. Ces agriculteurs disposent aussi souvent de quelques arbres fruitiers et/ou agro forestiers qui approvisionnent les familles et leurs animaux en aliments.

Selon l'Institut Nationale de la Statistique du Burundi (INSBU, 2024), le nombre de ménages agricoles est estimé à 2 335 995 avec 2 296 588 en production végétale, 974 700 en sylviculture, 1 585 091 en élevage, 45 027 en pêche, 11 820 en myciculture (champignons), 56 347 en apiculture traditionnelle et 6 503 en apiculture moderne. **Les ménages travaillent de manière systémique, développant**

plusieurs activités agricoles en même temps. Les rendements et les productions végétales, animales et halieutiques restent inférieurs aux rendements potentiels et ne parviennent pas à couvrir suffisamment les besoins nutritionnels et financiers d'une population en perpétuelle croissance. Malgré une relative amélioration de la situation économique au cours de ces dernières années, près de 85% **des ménages font quotidiennement face à une insécurité alimentaire.**

Une agriculture pluviale de subsistance essentiellement. Une forte pression démographique. Beaucoup d'insécurité alimentaire. Des exploitations agricoles de petites tailles, avec des rendements faibles. Une qualité des sols qui diminue. Des problèmes d'érosion. Une faible disponibilité en engrais et en fumier.

3.2. PRODUCTIONS VEGETALES

Les principales cultures au Burundi sont les céréales (maïs, riz, sorgho, et le blé), les bananes, les légumineuses (haricots), les légumes, les tubercules (manioc, pomme de terre, patate), les arbres fruitiers et les cultures industrielles de rente telles que le thé, le café et le palmier à huile. Un nombre important de ménages, en général dans les zones rurales, est impliqué dans la production de ces spéculations. Les statistiques y relatives sont présentées dans le tableau qui suit.

Tableau 1. Nombre de ménages impliqués dans la production agricole au Burundi

Production agricole : cultures	Nombre de ménages
Tubercules	2 071 008
Légumineuses	2 018 124
Céréales	1 913 386
Bananes	1 587 805
Arbres fruitiers	1 516 850
Légumes	866 146
Cultures « industrielles de rente » (thé et café)	660 101
TOTAL de ménages	2 339 995

Sources : INSBU (2024)

Une analyse attentive de ces statistiques suggère que plusieurs ménages utilisent des approches systémiques impliquant l'association de différentes spéculations dans les mêmes parcelles, ou bien en rotation entre différentes cultures pendant les différentes campagnes agricoles. Les rendements annuels de ces spéculations seront donc les rendements moyens sur les nombres de cycles de production par an. Ces rendements sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2 Rendements moyens, potentiels et écarts pour certaines spéculations au Burundi

Spéculations	Rendement moyen (Kg/ha)	Rendement potentiel (Kg/ha)	Ecart (Kg/ha)
Riz	3000	7000	4000
Maïs	800	3000 - 7000	2000 – 6200
Blé	400 - 850	2500 - 4500	2100 – 3650
Sorgho	600 - 700	2000	1400 – 1300
Haricot	700	2000 – 4000	1300 – 3300
Manioc	10000	30000	20000
Patate douce	6000	25000	19000
Pomme de terre	10000	25000	15000
Banane	5000 - 30000	60000 - 90000	55000 - 60000
Soja	800	3000	2200
Canne à sucre	74490	121060	46570

Sources : ISABU, CIALCA, Documents Nationaux et CGIAR

Ces chiffres révèlent des écarts importants dans la productivité de toutes les principales spéculations cultivées au Burundi. Le **niveau faible de ces rendements** par rapport aux rendements potentiels peut être attribués à plusieurs facteurs parmi lesquels, le faible niveau de fertilité des sols, la mauvaise qualité des semences, les coûts très élevés des engrais, les mauvaises pratiques agricoles, les maladies et autres prédateurs, d'importantes pertes post-récolte et des aléas climatiques tels que la sécheresse et les pluies torrentielles, qui perturbent les cycles agricoles et entraînent des baisses des rendements et une pénurie alimentaire dans les familles.

Des rendements très faibles des principales spéculations végétales. Une production des ménages essentiellement systémique : association de différentes spéculations dans les mêmes parcelles ou en rotation.

3.3. ELEVAGE

L'élevage joue un rôle important dans le système agricole burundais, fournissant des **revenus**, de la **nourriture** et des **engrais**, ainsi qu'une **forme traditionnelle d'épargne** des ménages ruraux. Les principales espèces d'animaux élevés au Burundi sont la volaille, les bovins (bœufs, taureaux, vaches), les ovins (moutons), les caprins (chèvres), les porcs, les lapins, en plus d'autres activités comme la pisciculture et l'apiculture.

Les données officielles sur la production de viande sont fragmentées mais la Direction Générale de l'Élevage (DGE)² situe les productions nationales aux alentours de 22 000 tonnes de viande et de 70 millions de litres de lait. Le pays produirait également 16 millions d'œufs et plus d'un million de tonnes de fumier permettant la fertilisation de 10% des superficies vivrières cultivées. Selon le rapport de l'enquête nationale 2014-2015 de l'Institut de Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi (ISTEEBU), la valeur ajoutée de l'élevage est approximativement de **14% du PIB national** et **29% du PIB agricole**. Environ 421 070 (18%) des ménages agricoles possèdent des bovins, 930 261 (40%) possèdent des caprins, 113 300 (5%) possèdent des ovins, 539 554 (25%) possèdent des porcins, 375 357 (18%) possèdent des lapins alors que 563 274 (24%) possèdent la volaille³. Par contre, 20% de la consommation en viande et 5% de la consommation en lait du pays sont assurés par les importations.

Le système d'élevage est constitué principalement des animaux de race locale et d'une infime partie des races améliorées. Il est en grande partie pratiqué en **système extensif** par les agri-éleveurs sur des **pâturages naturels**. Les animaux connaissent rarement des soins préventifs réguliers. Les principales maladies sont d'ordre général ou spécifique à chaque espèce. Il s'agit essentiellement des maladies bactériennes, virales et parasitaires. Les infrastructures d'élevage font cruellement défaut notamment celles de transformation des produits. Les techniques d'alimentation sont peu connues par les agri-éleveurs. La baisse de la productivité du sous-secteur est due d'une part aux contraintes structurelles vieilles de plusieurs décennies et d'autre part aux contraintes conjoncturelles liées aux difficultés économiques que connaissent les producteurs.

Ce sous-secteur a connu **une légère progression** consécutive à la mise en œuvre des programmes de repeuplement du cheptel bovin et autres espèces d'animaux, en faveur des populations rurales tels que le Projet d'Appui à l'Intensification et à la Valorisation Agricoles du Burundi (PAIVA-B), le Programme de Productivité et de Développement des Marchés Agricoles (PRODEMA), et le

² Source : MINEAGRIE, politique nationale d'élevage au Burundi 2017

³ Source : Institut National de la Statistique du Burundi (INSBU, 2024)

Programme Post-Conflict de Développement Rural (PPCDR). Les réformes menées dans ce domaine ont induit des changements positifs dans la promotion du secteur pastoral.

La **pêche** au Burundi est une industrie importante qui fournit de la nourriture et des emplois à plus de 300 000 personnes autour du lac Tanganyika, tandis que **l'aquaculture** est de plus en plus répandue, avec 153 ha de mares et trois stations de production aquacole privées.

L'apiculture prend aussi progressivement de l'ampleur avec environ 56 347 et 6 503 ménages impliqués respectivement dans l'apiculture traditionnelle et moderne.

Importance de l'élevage dans le PIB et pour les familles. Système extensif essentiellement.

3.4. LES GROUPEMENTS ET COOPÉRATIVES DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Les coopératives et associations agricoles jouent un rôle capital dans le développement du secteur agricole, notamment en facilitant l'accès aux ressources, en améliorant la production et la commercialisation, et en renforçant la cohésion sociale dans les collines et communes du Burundi. Les ménages agricoles sont organisés en petits groupements au niveau des collines. Les groupements constituent une coopérative au niveau de la commune, et l'ensemble des coopératives constituent la Confédération des Associations des Coopératives (CAPAD) au niveau national.

La **CAPAD** est une organisation faîtière très dynamique. Elle rend le secteur coopératif très actif. La CAPAD est à la tête d'un réseau de 163 coopératives comprenant 154 000 membres dont 64% de femmes, dans 84 communes. Elle emploie plus d'une centaine de salariés financés surtout sur projets pour prodiguer du conseil agricole ou renforcer les coopératives membres. La confédération se veut un lieu de rencontre, de dialogue et d'échange entre OP pour l'amélioration des conditions de vie en milieu rural, en lien avec les problèmes de production et de commercialisation des produits agricoles et d'élevage et sur les approches de développement intégré. Elle a pour objet l'intensification de l'agriculture et de l'élevage, la promotion de l'entrepreneuriat agricole, l'appui conseil aux producteurs et le renforcement de leurs capacités. De même, la CAPAD intervient dans la gestion des connaissances et la facilitation de l'accès à l'information. Plus particulièrement, l'association se donne la responsabilité de représenter et de défendre les intérêts socioéconomiques des agricultrices et agriculteurs membres et les accompagner dans le développement des activités économiques. Pour donner de la valeur aux produits des membres, la CAPAD a mis en place une importante coopérative de transformation, la **SOCOPA** (Société coopérative de transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles) qui détient 5 unités dans le pays (riz, banane, maïs, manioc).

Depuis 2019, le gouvernement du Burundi finance chaque coopérative collinaire à hauteur de 10 millions BIF par an, à travers le Fonds national d'investissement communal (FONIC). L'action coopérative connaît beaucoup de difficultés qui nécessite une formation soutenue. De plus, certaines coopératives n'ont pas des compétences suffisantes en matière de gestion financière. De même, les

dirigeants de la plupart de coopératives ont besoin d'une formation en éducation financière pour leur permettre de bien gérer les fonds qui leur sont octroyés par le FONIC. Des groupements collinaires des femmes s'investissent pleinement dans les activités agricoles axées sur la production du maïs, haricot, riz, manioc, patate douce et pomme de terre et l'élevage du petit bétail sur leurs propres parcelles, ou sur des parcelles louées.

Les coopératives sont nombreuses dans le secteur agricole. C'est une spécificité de ce secteur. Mais un manque de culture collective et solidaire freine le développement des coopératives. Un besoin en changement de mentalités et en formation sur la gestion des coopératives est souligné.

Les **Coopératives d'Épargne et de Crédit (COOPEC)** sont des structures au service de la finance de l'agriculture. Une COOPEC est un groupement de personnes, sans but lucratif, fondé sur des valeurs d'union, de solidarité et d'entraide mutuelle et ayant principalement pour objet de collecter l'épargne de ses membres et de leur consentir des crédits. En général, les producteurs burundais hésitent souvent à emprunter pour accroître leur production et leur productivité, car les risques de mauvaises récoltes pourraient mettre en péril leur sécurité alimentaire et les confronter en plus, à faire face à leur obligation de crédit. Cependant, il est possible qu'ils fassent appel aux crédits pour compléter leur revenu afin que leurs familles mènent des activités génératrices de revenus. Il s'agit, par exemple, de projets de petit élevage, de maraichage, de petit commerce ou d'artisanat, pour lesquels ils peuvent mieux évaluer leurs capacités de remboursement.

La mise en place des Coopératives d'Épargne et de Crédit (COOPEC) visait à trouver des solutions aux problèmes d'accès aux crédits par les producteurs du fait du manque de garanties réelles ou par manque de fonds de caution. Ces coopératives sont organisées sous une faïtière, la Faïtière Nationale des COOPEC du Burundi (FENACOBUR), qui apporte des services à ses membres.

3.5. LES DISPOSITIF D'APPUI CONSEIL AGRICOLE

Le Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Élevage (MINEAGRIE) a mis en place un vaste dispositif de conseil agricole qui assure l'appui conseil des producteurs dans l'étendu national. Le MINEAGRIE mobilise ce dispositif ainsi qu'il suit :

- pour chaque province : une direction agricole, composée de 4 services (protection des végétaux, formation-vulgarisation, élevage, génie rural) ;
- pour chaque commune : un technicien agronome et un technicien vétérinaire ;
- pour chaque colline : un réseau d'environ 3.000 moniteurs agricoles (au moins un par colline). Les moniteurs sont supervisés par les agronomes provinciaux.

Les services provinciaux de formation – vulgarisation jouent un rôle important dans l'information et le renforcement des capacités des producteurs à travers les champs écoles et d'autres démarches d'appui conseil.

Lors des entretiens il a été constaté :

- Une insuffisance du nombre de techniciens et de moniteurs pour couvrir les besoins des producteurs,
- Un besoin en renforcement de capacités des techniciens et des moniteurs.

3.6. LES SPÉCIFICITÉS DE LA PROVINCE DE BUHUMUZA

L'actuelle province de Buhumuza est constituée de 3 anciennes provinces que sont Muyinga, Cankuzo et Ruyigi. Composée de 7 communes, la province de Buhumuza compte 2 052 261 d'habitants dont, 985 609 d'hommes (48%) et 1 066 652 (52%) de femmes. Buhumuza est une **province rurale** et la moins peuplée du pays, comptant pour seulement 16% de la population nationale avec une densité démographique moyenne de 334 hab/km². Avec cette **densité démographique plus réduite** que celle des autres provinces, Buhumuza est dotée de **grandes superficies** qui peuvent être mises en valeur pour la production d'une variété de cultures et l'élevage de plusieurs espèces d'animaux. Les données de l'enquête intégrée sur les conditions de vie des ménages burundais (EICVMB) 2019-2020 sur le taux d'activité dans les branches professionnelles indiquent que l'**agriculture** est le secteur d'emploi le plus important pour les habitants de la province de Buhumuza. Environ 90% de la population de la province est occupée par l'agriculture, la sylviculture et la pêche.

En termes de seuils économiques et sociaux, les deux anciennes provinces de Muyinga et Ruyigi (parties intégrantes de l'actuelle province de Buhumuza) enregistrent les taux les plus élevés de **pauvreté**, avec respectivement 44,5 % et 53,8 % des ménages vivant en dessous du seuil de pauvreté. Cankuzo a par contre, un taux de pauvreté moins élevé (37,8 %).

Comme pour le reste du pays, l'agriculture à Buhumuza est essentiellement familiale et de subsistance. Les statistiques des productions végétales et de l'élevage sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

Tableau 3. Nombre de ménages agricoles à Buhumuza selon le type d'activités pratiquées.

Type d'activité	Nombre de ménages
Production végétale	413 547
Elevage	283 135
Sylviculture	154 852
Apiculture traditionnelle	16 723
Pêche	7 632
Myciculture	1 724
Apiculture moderne	1 108
Total ménages agricoles	416 068

Source : INSBU (2024)

Sur les 416 068 ménages agricoles répertoriés à Buhumuza, 357 841 cultivent des céréales, 307 769 produisent les bananes, 368 737 les tubercules, 372 918 les légumineuses, 144 718 cultivent des légumes, alors que 308 187 sont impliqués dans la production des arbres fruitiers et 96 097 s'investissent dans les cultures industrielles de rente (thé et café principalement).

Concernant le sous-secteur d'élevage dans la province de Buhumuza, l'Institut National de la Statistique de Burundi (INSBU, 2024) estime que 45 314 ménages conduisent l'élevage bovins, 10 729 élèvent des ovins, 202 393 des caprins, 60 544 des porcins et 56 711 élèvent des lapins.

Il ressort des données ci-dessus que les ménages agricoles de Buhumuza font recours aux **approches systémiques** en associant plusieurs cultures ou en pratiquant des rotations culturales sur les mêmes parcelles, comme partout ailleurs dans le pays. Par ailleurs, les données suggèrent que les exploitants agricoles développent des systèmes de production qui intègrent des systèmes de culture et des systèmes d'élevage, et non des systèmes complètement isolés les uns des autres.

Il faut aussi noter que vues séparément, les données sur les systèmes de production de Buhumuza, surtout les systèmes d'élevage, apparaissent impressionnantes mais elles cachent certaines réalités sur l'activité pastorale dans la province par rapport aux autres. Il ressort que la province de Buhumuza est **dernière** en ce qui concerne l'élevage des **bovins**, des **ovins** et des **porcins**, et troisième pour ce qui est des **caprins**, et les **lapins**. Il est donc évident que des actions doivent être menées pour améliorer l'activité d'élevage dans la province à travers la formation, le renforcement des capacités et l'accompagnement des différents acteurs surtout les jeunes, les femmes et les groupements collinaires des producteurs.

Buhumuza : une province rurale où l'agriculture est le secteur d'emploi le plus important (environ 90% de la population de la province est occupée par l'agriculture, la sylviculture et la pêche). Faible pression démographique qui permet une grande disponibilité en terres pour la production végétale et l'élevage.

Il est à noter également que la province de Buhumuza dispose de nombreuses terres fertiles. Le potentiel agricole est donc important. Aussi, cette province comprend un parc national (1^{er} parc national du Burundi). L'agriculture durable doit donc être privilégiée pour préserver le capital naturel de cette zone. Et le tourisme durable pourrait être développé pour fournir des emplois et renforcer le développement économique de la zone.

Un capital naturel à préserver. Une agriculture durable à renforcer. Un tourisme durable à développer.

3.7. LES DÉFIS DU SECTEUR AGRICOLE

La productivité et la production agricole d'un pays ou d'une région dépendent directement de la disponibilité et de l'accès à la terre arable, ainsi que d'autres ressources comme l'eau, les fertilisants, et un environnement favorable aux performances des plantes et des animaux. Dans le cas du Burundi,

les ressources naturelles sont fragiles, ce qui influence la capacité des producteurs à atteindre les rendements escomptés.

En effet, les **rendements** moyens restent **faibles** par rapport aux rendements potentiels obtenus par l'Institut des sciences agronomiques du Burundi (ISABU) ou par les centres du Groupe consultatif international pour la recherche agricole (CGIAR). La forte croissance démographique s'exerce directement sur les ressources naturelles et engendre une nécessaire augmentation des productions agricoles.

La problématique du **foncier** au Burundi est un sujet critique du fait de la forte pression démographique sur les terres. L'accès au foncier est défavorable aux femmes qui par les lois coutumières n'ont pas le droit d'en hériter. Comme environ 90% de l'agriculture familiale est entre les mains des femmes, les performances de leurs exploitations dépendent en majeure partie de leur accès sécurisé aux terres. Depuis 2011, un code foncier a été élaboré avec l'objet d'introduire les certificats fonciers et un système décentralisé d'administration foncière qui pourrait donner plus de chances aux agricultrices pour accéder au foncier à un coût abordable. Mais, jusque-là, l'accès au foncier reste un défi important pour le développement de l'activité agricole dans le pays. Du fait de la pression démographique très élevée, la surexploitation des terres disponibles entraîne leur dégradation conduisant à des baisses importantes de production. De plus, la fragmentation des parcelles exploitées, limite les économies d'échelles.

L'un des problèmes critiques de l'agriculture au Burundi est celui de la **productivité des sols** qui devient de plus en plus faible par rapport à leurs potentialités. Selon l'IFDC, on observe une faible fertilité naturelle sur environ 36% du territoire national et 40% des terres cultivables (soit un million d'hectares) dont les sols sont acides, avec une toxicité due à un excès d'aluminium. La surexploitation des terres sans restitution de la fertilité due au faible pouvoir d'achat de la population et à la fragmentation de ces terres contribue à aggraver le problème de leur fertilité. Dans des régions à relief accidenté l'exploitation agricole sans la mise en place des mesures individuelles et collectives de lutte contre l'érosion, contribuent à la dégradation des sols et à la réduction de leur potentiel productif.

L'**accès aux intrants agricoles** notamment les semences, les engrais, et les produits phytosanitaires, est un défi majeur pour le développement agricole du pays, affectant la sécurité alimentaire et les revenus des agriculteurs. La mise à l'échelle nationale des nouvelles variétés de semences améliorées, adaptées aux régions naturelles, rencontre des difficultés en raison de ressources humaines et financières insuffisantes. Il arrive souvent que les exploitants agricoles ne disposant pas de semences de qualité à temps et en quantité suffisante, se trouvent obligés de recourir aux semences de ferme de mauvaise qualité physique, physiologique et génétique entraînant des baisses importantes de rendements. Le problème de la **qualité de semences** est aggravé par la faiblesse du système de contrôle de la qualité et de certification y compris le respect des normes sanitaires et phytosanitaires.

L'accès aux **engrais** de qualité, en quantité suffisante, aux endroits qui facilitent le ramassage, et à des prix abordables, est un défi sérieux pour les producteurs. Les quantités d'engrais chimiques commandées par les producteurs ne sont souvent pas celles livrées, quand bien même ceux-ci ont versé la totalité des sommes nécessaires pour des quantités données. Les engrais organiques ne sont pas très disponibles non plus : la quantité de fumier produite est insuffisante et il semble manquer de compétences locales pour fabriquer des biofertilisants. Parfois, les engrais ne sont pas disponibles pour

un épandage au moment opportun entraînant ainsi des pertes significatives dans leur production. Au Burundi, les sols sont généralement acides ce qui nécessite le chaulage comme mesure corrective. La disponibilité et l'accès à ce produit pose souvent des problèmes non-négligeables aux producteurs surtout les petits exploitants en milieu rural.

Le problème des **maladies** des végétaux et les attaques par différents déprédateurs nécessitent l'utilisation de produits phytosanitaires appropriés. Toutefois, bien que ces produits soient essentiels pour l'agriculture, leur utilisation pose plusieurs problèmes liés à la santé, à l'environnement et à l'économie (pouvoir d'achat des producteurs). De plus, les producteurs sont confrontés à des risques d'intoxication, la pollution de l'eau et du sol, et l'impact sur la biodiversité. La sensibilisation et la **formation** des producteurs sur l'utilisation des **produits phytosanitaires** et leurs effets nuisibles sur l'environnement est nécessaire, mais ne sont pas suffisamment développées. Une approche intégrée qui tient compte des aspects sanitaires, environnementaux et économiques au niveau de l'exploitation doit être envisagée et des efforts déployés pour promouvoir des pratiques agricoles durables qui intègrent des notions de l'agroécologie.

Les mauvaises pratiques agricoles liées aux **itinéraires techniques** (le labour intensif du sol, l'utilisation de semences de mauvaise qualité, la monoculture prolongée sur les mêmes parcelles, l'utilisation excessive des fertilisants chimiques...) contribuent aussi à la dégradation des terres et limitent les rendements de différentes spéculations cultivées.

Les productions agricoles sont soumises, de plus en plus, aux aléas, suite aux **modifications climatiques**. Les pluies s'installent plus tardivement et les variations dans le temps et dans l'espace s'amplifient. Dans les plaines sèches et les marais, les aménagements des bas-fonds (quel que soit le degré de maîtrise de l'eau) couvrent environ 86 000 ha sur un potentiel irrigable de 200 000 ha, soit 43 %. La faiblesse des systèmes de régulation des eaux a pour conséquence l'érosion des terres cultivées, l'ensablement des cours d'eau et des lacs, et l'effondrement des berges des rivières.

La grande majorité des exploitants agricoles produisent de faibles quantités qu'ils consomment dans les mois qui suivent la période de récolte et n'ont plus rien à stocker ou à vendre. Toutefois, quand ils arrivent à produire des quantités appréciables, les **pertes** sont assez élevées. Celles-ci surviendraient à différentes étapes de la chaîne de valeur incluant la production en champs, la récolte, la collection, le transport et la transformation. Pour ce qui est de la transformation, le manque d'études de faisabilité technique et financière préalables à la mise en place des unités de transformation entraîne des défis importants, notamment, l'acquisition et l'installation des équipements non adaptés, le mauvais choix des sites d'implantation, la non-maîtrise de la technologie utilisée et le manque des pièces de rechange pour le dépannage. Ces manquements nécessitent des formations appropriées afin de réduire les pertes post récolte et les déficits alimentaires.

La difficulté d'accès au **financement agricole** par les producteurs surtout les jeunes et les femmes est un défi réel par rapport à l'entrée en agriculture, au démarrage des exploitations ou micro entreprises et à la croissance de ces initiatives de production. Les institutions financières existent, mais hésitent parfois à offrir des crédits à ces cibles en raison des risques perçus, notamment la précarité économique des producteurs et les aléas climatiques pour une agriculture qui dépend pourtant essentiellement des facteurs climatiques. De plus, la faible couverture géographique des zones rurales

par ces institutions et le manque de personnel compétent en matière d'évaluation des risques sont parmi les facteurs qui limitent l'accès au financement par une clientèle essentiellement rurale.

Pour ce qui est du financement de l'agriculture par l'État, il ressort qu'au cours de la dernière décennie, le budget de l'État en faveur de l'agriculture est resté inférieur aux objectifs de 10% de la Déclaration de Maputo. En effet, la part de l'agriculture dans le budget national a été inférieure à 2% jusqu'en 2007. Par la suite, elle a augmenté légèrement à 4% entre 2008 et 2014, avant de baisser à 1,8% en 2017. Elle représentait 2,5 % en 2020, 2,7 % en 2021 et 5,37 % en 2022. En incluant les ressources externes apportés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF), les taux de financement atteints sont de 6,8% en 2020, 7,9% en 2021 et 9,4 % en 2022.

Au regard des défis susmentionnés, la production agricole nationale au Burundi ne peut pas couvrir l'essentiel des besoins en nutriments essentiels : 55% d'apport calorique total par les glucides, 30% des lipides et 15% des protéines. Ces défis se traduisent par un accroissement du **déficit alimentaire** au fil des années. Selon le PAM, les **pertes post récolte** représentent un facteur important d'insécurité alimentaire puisque les agriculteurs ne peuvent pas stocker les aliments suffisamment longtemps pour constituer des réserves, ni pour vendre durant la période de soudure lorsque les prix de ces aliments sont les plus élevés. Ainsi, ils sont contraints de vendre et/ou de consommer leurs récoltes immédiatement. Pour couvrir le déficit, le Burundi importe environ 35% de denrées alimentaires de base comme le riz, le maïs, la pomme de terre et le blé. Les valeurs d'importation de fruits et légumes sont en hausse depuis 2011, atteignant six millions de dollars en 2021 (Union Africaine, 2021).

IV° LA RÉPONSE DU PAYS : LES POLITIQUES, PROGRAMMES ET PROJETS

4.1. LES POLITIQUES AGRICOLES

Les politiques actuelles du Burundi traduisent la volonté du Gouvernement à moderniser l'agriculture pour développer l'économie du pays et améliorer la sécurité alimentaire de la population. Pour cela, le gouvernement souligne la nécessaire montée en compétence du capital humain.

❖ 4.1.1. Le Plan National de Développement (PND) 2018 - 2027

Le Plan National de Développement 2018 - 2027 du Burundi est un instrument-boussole pour conduire le pays vers l'émergence à l'horizon 2027. Il a pour objectif à long terme de: (i) renforcer l'autosuffisance alimentaire et de diversifier les exportations à travers la promotion des entreprises agro-industrielles, commerciales et extractives; (ii) développer le secteur de l'énergie et de l'artisanat; (iii) construire et entretenir des infrastructures d'appui à la croissance ; (iv) améliorer l'accès aux services sociaux de base notamment l'éducation, la santé et la protection sociale, (v) poursuivre des programmes de protection de l'environnement et de l'aménagement du territoire ; (vi) améliorer la

gouvernance financière et la décentralisation et (vii) développer un partenariat régional et international.

La mise en œuvre de ce PND permettra de capitaliser les acquis de la démocratie et de la gouvernance et d'accroître la production agricole, de construire des infrastructures de base de l'économie et de développer le tissu industriel en privilégiant une approche de Partenariat Public Privé (PPP) et plus généralement le développement du secteur privé.

La **modernisation de l'agriculture** se positionne au premier rang des piliers du plan axé sur la transformation de la structure de l'économie burundaise. Cette modernisation de l'agriculture devra se traduire par la régionalisation des cultures, la promotion de l'agriculture familiale intégrée, la mécanisation de l'agriculture, la préservation des terres agricoles, la transformation de la production agricole, la conduite des élevages en stabulations permanentes, la diversification des produits exportables, la gestion de l'eau de pluie, l'irrigation des marais entre autres. La réussite de la mise en œuvre de ces actions dépend en majorité de la préparation d'un **capital humain** compétent et motivé. Pour ce faire, le plan de développement envisage un effort continu et soutenu d'information, d'éducation et de formation sur au moins deux générations, afin de pouvoir infléchir fondamentalement les lourdes tendances comportementales qui constituent des contraintes majeures à la transformation économique et sociale. Un tel investissement offrirait de manière spécifique au secteur agricole les ressources humaines de qualité dont le secteur a besoin, pour améliorer la recherche et l'innovation technologique et ainsi réduire substantiellement les recours à l'expertise extérieure.

❖ 4.1.2. La Vision Burundi 2025

La vision Burundi 2025 se veut être la projection d'une image qui correspond à un avenir que les burundais souhaitent partager. Cette image repose en priorité sur une nation en paix d'une part et sur une économie prospère au service du bien-être de tous les burundais d'autre part. Trois objectifs constituent le fondement de la vision 2025. Ces objectifs sont : (i) instaurer la bonne gouvernance dans un état de droit ; (ii) développer une économie forte et compétitive, (iii) améliorer les conditions de vie des burundais.

La vision est portée par 5 piliers parmi lesquels, la croissance économique et la lutte contre la pauvreté, avec un accent particulier sur le développement agricole et le développement du capital humain y compris le **capital humain agricole**. Le développement du capital humain est nécessaire pour l'acquisition ou l'amélioration des compétences des agriculteurs, pour accroître la productivité et favoriser l'adaptation aux changements climatiques.

La formation permettra aux jeunes qui ambitionnent de construire un avenir dans l'agriculture, et aux agriculteurs en activité, d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences techniques, telles que la maîtrise des itinéraires techniques, la sélection de variétés adaptées, la mise en œuvre des techniques améliorées, l'utilisation efficace des intrants, la gestion des cultures, et la gestion des ressources naturelles. Elle est donc fondamentale pour l'augmentation de la productivité agricole, permettant ainsi une meilleure production alimentaire et des revenus plus élevés pour les agriculteurs.

La formation peut également permettre aux bénéficiaires de développer des compétences spécifiques en gestion d'entreprise agricole, le marketing, l'accès au financement, et la commercialisation des

produits agricoles. Ce faisant, les bénéficiaires développeront des compétences entrepreneuriales qui leur permettront de mieux gérer leurs exploitations ou entreprises agricoles.

❖ 4.1.3. La Stratégie Agricole Nationale (SAN) 2018 - 2027

La Stratégie Agricole Nationale (SAN) 2018 – 2027 du Burundi a été mise en place pour opérationnaliser le Plan National de Développement (PND), la Vision 2025 et le Cadre Stratégique de la Croissance et de Lutte contre la Pauvreté II. Cette stratégie s’aligne sur les politiques régionales de la Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA), la Communauté Économique des États de l'Afrique Centrale (CEEAC), la East African Community (EAC), la Communauté Économique des Pays des Grands Lacs (CEPGL), et tient compte de la Déclaration de Malabo 2014 et des Objectifs de Développement Durables (ODD). La SAN s’est donné l’objectif de contribuer à l’amélioration alimentaire et nutritionnelle durable pour tous, l’augmentation des revenus des ménages et des devises pour l’Etat, la fourniture de la matière première pour le secteur industriel et la création d’emplois dans le secteur de la transformation et de services connexes de l’agriculture.

Pour ce faire, la stratégie vise l’accroissement durable de la production agricole, animale et halieutique à travers l’exploitation rationnelle et optimale des ressources naturelles (terres, arbres, eaux), la redynamisation de l’encadrement agro-sylvo-pastoral, l’accroissement de la production animale et halieutique, le développement de la recherche et de l’innovation, l’amélioration du système d’approvisionnement en intrants et amendements agricoles, la maîtrise des maladies et ravageurs, la professionnalisation des producteurs et le développement des initiatives privées, la création d’une institution financière agricole publique pour le financement de l’agriculture, le développement de la résilience au changement climatique, et la lutte contre la malnutrition.

En ce qui concerne la valorisation des produits et la facilitation de l’accès au marché, la stratégie prévoit la transformation et la conservation des produits vivriers, pastoraux et halieutiques, le désenclavement des zones de production pour faciliter l’accès au marché, et l’assurance de la qualité des produits agricoles, animaux et halieutiques.

Dans le cadre du renforcement institutionnel, il est prévu le renforcement des capacités institutionnelles des structures du MINEAGRI, le renforcement de la coordination et le financement du secteur agricole.

Le niveau de réalisation de cette stratégie fait face à des défis majeurs tels que les aléas climatiques (sécheresse, pluies torrentielles, éboulement de terrain) qui affectent les activités agricoles, entraînent une baisse de production et continuent à compromettre la sécurité alimentaire. En outre, une grande partie de la population burundaise, surtout en zone rurale, continue à souffrir de la pauvreté due à la difficulté d’écoulement de leurs produits, à l’accès difficile aux intrants et au financement, et au faible niveau d’intervention des services du MINEAGRIE pour renforcer leurs capacités et mettre à leur disposition des innovations pouvant les permettre d’améliorer leur production.

❖ 4.1.4. Le Plan National d’Investissement Agricole (PNIA) 2016 – 2020

Le PNIA 2016 – 2020 est la suite du PNIA 2012 – 2016, qui a été reformulé et actualisé pour prendre en compte les nouveaux développements ayant cours depuis 2014. Il est ressorti de la revue à mi-parcours (RMP) du premier PNIA que la situation de référence pour certains indicateurs n’était pas

claire et que les moyens et les efforts consentis n'avaient pas permis d'atteindre le taux de croissance du secteur agricole de 6% escompté. Les performances du secteur agricole, poumon de l'économie nationale et familiale, restaient par conséquent très faibles. La mise en œuvre du plan a connu des défis importants parmi lesquels les changements climatiques, la vulnérabilité constante de la population et les difficultés d'accès à la terre. Toutefois, quelques résultats encourageants tels qu'une augmentation de la production agricole, une amélioration de la sécurité alimentaire et une contribution accrue du secteur agricole au PIB ont été enregistrés, et ont impulsé la formulation d'un nouveau PNIA. Ce nouveau plan devait mettre un accent sur (i) la création des emplois pour les jeunes à travers leur sensibilisation à s'intéresser plus à l'agriculture ; (ii) l'amélioration préalable des conditions du travail agricole par la promotion de la mécanisation agricole afin d'attirer plus de jeunes vers le secteur ; (iii) la mise en œuvre des formations spécifiques aux jeunes ruraux ; (iv) la création des conditions de vie en milieu rural qui incitent les jeunes à s'y installer.

Pour prendre en compte les questions spécifique liées au **genre**, il été prévu (i) l'octroi des crédits agricoles aux femmes; (ii) la promotion de l'utilisation du biogaz pour diminuer la pénibilité de leur travail; (iii) la création des petites unités de transformation en milieu rural; (iv) la facilitation de la création des groupements et associations féminines agricoles; (v) le développement de la microfinance en milieu rural et (vi) la sensibilisation et la formation des différents acteurs à s'intéresser au genre.

Enfin, il été prévu des mesures d'adaptation aux changements climatiques, le développement et l'utilisation des énergies renouvelables, l'amélioration de la transformation et la commercialisation des produits agricoles, l'amélioration de la sécurité alimentaire des populations.

Dans le cadre du Plan National d'Investissement Agricole (PNIA) 2016 – 2020, le gouvernement s'est donné la mission d'assurer à tous les burundais la sécurité alimentaire en quantité et en qualité. Ceci demande la transformation de l'agriculture de subsistance à une agriculture familiale et commerciale, assurant un revenu décent aux ménages et soucieuse de l'environnement et de la bonne gestion des ressources. Cette agriculture devait être pratiquée sur des exploitations dont la taille moyenne devrait atteindre 1 ha par exploitation contre la taille moyenne de 0,5 ha et dont les sols auront retrouvé une fertilité suffisante pour permettre des rendements qui se comparent aux meilleures performances africaines. Les agriculteurs qui participeront à ces changements profonds seront des exploitants organisés et possédant les qualifications techniques et les compétences nécessaires pour réaliser cette mission du secteur agricole. Pour ce faire, ces agriculteurs devaient être bien formés dans des centres et autres structures de formation initiale professionnelle d'une part pour des jeunes nouveaux entrants et des adultes en reconversion et d'autre part pour des producteurs en activité à travers des formations continues.

La transformation ambitieuse et profonde de l'agriculture burundaise telle que souhaitée dans le cadre du PNIA 2016 - 2020 a demandé des apports financiers importants du gouvernement et un soutien des partenaires techniques et financiers (PTF). Ce plan a permis de réaliser des progrès dans le secteur agricole et la sécurité alimentaire, mais des défis importants subsistent, notamment liés aux changements climatiques, à la pauvreté et à la malnutrition.

4.2. LES PROJETS ET PROGRAMMES D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT AGRICOLE

Plusieurs projets et programmes qui apportent des appuis au développement agricole sont présents dans l'écosystème de développement burundais. Ces projets et programmes soulignent l'investissement très fort du Gouvernement dans le développement du capital humain du pays et dans l'amélioration de l'emploi des jeunes. La mission du Réseau FAR, objet du présent rapport, a visité et s'est entretenue avec certains de ces projets et programmes pour avoir une bonne compréhension de leurs interventions en faveur du développement du secteur agricole et pour réfléchir à des synergies possibles avec le futur CFP-RP de Cankuzo, qui se situe au centre de la demande du MENRS par rapport à la mission. Les projets et programmes visités et/ou étudiés concernent le PAEEJ, le PPEAPFJ, le PACEJ, le PAM et les Projets de l'Ambassade des Pays-Bas. Les actions de ces projets et programmes sont présentées dans la section qui suit, et des propositions de synergies entre ces projets et programmes et le futur CFP-RP de Cankuzo sont esquissées.

❖ 4.2.1. Le Programme d'Autonomisation Économique et d'Emploi des Jeunes (PAEEJ)

Le PAEEJ est un programme qui vise l'accompagnement des jeunes Burundais à l'emploi, la création des emplois et de la richesse. Le programme bénéficie d'environ 99% de financement de l'Etat. La spécificité de ce programme est sa durée indéterminée et joue le rôle de coordination des actions en lien avec l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Le programme est établi dans tout le pays avec des représentations provinciales. Avant juin 2025 le programme était sous tutelle du Ministère de la jeunesse mais cette tutelle vient d'être transférée à la Présidence de la République.

La mise en œuvre des activités du programme se fait à travers 3 principales composantes à savoir : la composante entrepreneuriat agricole (production végétale et élevage), la formation et le renforcement de capacité des bénéficiaires.

Par le passé, les jeunes qui suivaient des formations générales et professionnelles avaient en idée qu'ils allaient intégrer tout simplement la fonction publique ou être employés dans les bureaux. Cet état d'esprit commence petit à changer. Aujourd'hui les jeunes commencent à envisager la création de leur entreprise après leurs études universitaires et professionnelles pour être indépendants.

Le gouvernement a compris que pour faciliter ce changement de mentalité, il fallait mettre en place des structures d'accompagnement comme le PAEEJ. L'une des principales fonctions du programme est le financement des projets des jeunes à un taux d'intérêt bonifié.

L'accompagnement des jeunes se fait à travers 3 volets.

- Insertion professionnelle

Dans la mise en œuvre des activités d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes bénéficiaires, le programme estime que tout le monde n'a pas la capacité de créer une entreprise. Il joue donc le rôle de recherche et de financements de stages pour le renforcement des capacités des bénéficiaires.

- Coopération et mobilisation des ressources

Dans le cadre de ce volet, le programme mène des actions de collaboration avec d'autres structures et recherche activement des ressources nécessaires à la mise en œuvre des projets des bénéficiaires.

- Suivi de la mise en œuvre des activités

Ce volet assure le suivi des bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités.

L'accompagnement des jeunes en entrepreneuriat agricole se fait sur la base de 4 catégories qui permettent d'adapter le type d'accompagnement aux profils des jeunes.

1. Catégorie 1 : Les Jeunes Ruraux

Ce sont des jeunes qui n'ont pas été longtemps à l'école. Ils doivent répondre aux critères suivants :

- Avoir entre 16 et 40 ans ;
- Résider sur une colline dans un territoire donné et avoir une bonne maîtrise des conditions locales de cet environnement ;
- Être membre d'une coopérative, d'une association ou d'un groupement d'entreprises (le programme encourage des groupes inclusifs).

Les activités mises en œuvre par les jeunes de cette catégorie sont très variables d'une région à l'autre. Les projets peuvent porter sur la production végétale, l'élevage de lapins, de petits ruminants etc. Les spéculations choisies par les jeunes issus de différentes régions doivent être les mêmes.

Les formations

Les formations de cette catégorie d'acteurs concernent l'élaboration d'un business plan simplifié et une introduction aux principes de base de la production agricole. Par la suite, des formations sur les choix des bénéficiaires viennent affiner leurs plans d'affaires.

Une approche simplifiée est utilisée pour les formations. Les présentations et autres documents sont en Kirundi pour faciliter la compréhension. La formation est articulée autour du changement de mentalité, pour amener les jeunes à envisager l'entrepreneuriat. Les formateurs recrutés pour animer ces formations doivent avoir une bonne expérience. Elles se déroulent généralement dans les champs pour assurer l'aspect pratique et encourager un apprentissage rapide. L'organisation de la formation dépend de son contenu et la durée est entre 2 à 5 jours maximum.

Les formations peuvent porter sur des centres d'intérêt comme la culture du maïs, le stockage du maïs etc.

Certaines formations sont animées par :

- Des cabinets spécialisés,
- Des institutions de formation,
- Des formateurs individuels.

Défis en lien avec cette catégorie de bénéficiaires

1. On enregistre des cas d'abandons pour d'autres emplois, du fait du dynamisme et de la mobilité des jeunes ;
2. La cohésion au sein des coopératives n'est pas toujours acquise ;
3. L'approvisionnement en semence connaît beaucoup de difficultés ;

4. L'accès aux poussins d'un jour est aussi un défi majeur. Pour résoudre le problème d'accès aux poussins d'un jour pour les jeunes qui s'intéressent à l'élevage, le programme a mis en place un centre de production des poussins.

2. Catégorie 2 : Jeunes avec un niveau de formation plus élevé

Les jeunes élaborent des propositions des projets qui sont soumis à travers une plateforme digitale. Ils doivent être constitués en coopératives, en groupement d'entreprises, en association ou ont l'intention de le faire. Les propositions de projets sont analysées et peuvent être validées ou rejetées. La sélection des bénéficiaires se fait par concours au mois d'août sur toute l'étendue du territoire. En commençant par les collines, on passe au niveau des communes, des provinces et au niveau national. L'aspect genre est encouragé. Pour davantage encourager les femmes, un deuxième concours spécifique pour les femmes est organisé au mois de mars en parallèle avec les manifestations de la journée internationale de la femme. Les porteurs des projets financés doivent être dotés d'une moralité reconnue. Ils sont suivis par un coach et participent à des formations.

Les formations

Les bénéficiaires participent à des formations sur le plan d'affaires de leur projet, sur la gestion des coopératives et le management des projets. Les formations ciblent aussi la transformation des produits des secteurs prioritaires. La durée de ces formations est généralement de 10 jours avec une emphase sur les spécificités des projets des jeunes tels que :

- Le mode de financement ;
- Le plan de remboursement du financement ;
- Le remboursement proprement dit ;
- Les besoins intrinsèques du porteur du projet.

3. Catégorie 3 : Jeunes Entrepreneurs à succès

Cette catégorie est constituée de jeunes qui n'ont pas attendu le PAEEJ pour démarrer leurs projets. Ceux-ci sont directement accompagnés au niveau de la banque car ils sont habitués au système bancaire. Le PAEEJ met à disposition des garanties pour les crédits qui leur seront accordés et dont le montant ne devrait pas être supérieur à 100 millions de BIF.

Le programme travaille avec les banques partenaires dans lesquelles sont placés les fonds nécessaires au financement des projets des bénéficiaires. Le taux d'intérêt pour ces crédits est inférieur aux taux des banques commerciales.

4. Catégorie 4: Les jeunes bien formés porteurs de projets

Cette catégorie n'a plus besoin de formation sauf pour bien affiner leurs plans d'affaires.

Le Financement

Le financement de la coopérative se fait à taux d'intérêt zéro.

- Il est attendu des jeunes un apport personnel en terme du site pour le projet, la main d'œuvre etc. et PAEEJ apporte le reste ;
- Les coaches assurent un suivi de proximité des jeunes financés ;

- Les décaissements des fonds se font entre cosignataires (Bénéficiaires / Coaches). En général, on évite des situations où le porteur du projet est un individu ;
- Les jeunes bénéficiaires élaborent et soumettent des rapports sur l'avancement de leurs projets ;
- Les coaches remplissent des fiches pour donner au programme des informations sur le déroulement des projets suivis.

Quelques résultats

- Environ 4124 projets financés depuis 2022 ;
- Environ 75 - 80% de réussite et 20 - 25% d'échec et d'abandon des projets ;
- Le suivi de proximité peut expliquer le taux de réussite assez élevé ;
- En général, les projets qui réussissent sont ceux portés par les jeunes qui avaient démarré une activité avant d'obtenir les financements. Leurs résultats sont visibles ;
- Il ressort aussi que les femmes gèrent mieux leurs projets et réussissent mieux que les hommes. Elles sont plus honnêtes et plus résilientes. La plupart des abandons sont les hommes qui ont souvent une mobilité plus élevée que celle des femmes ;
- Il ressort également que les femmes ont peur de s'endetter et sont donc plus réticentes à s'engager auprès des banques pour les crédits. Généralement, leur taux de remboursement est plus élevé.
- Le PAEEJ a mis en place et entretient une base des données sur toute la dynamique de l'inscription des demandeurs d'appui.

Evaluation d'impact

Une évaluation des effets et impacts des projets a été conduite et il en ressort que les jeunes sont très satisfaits des prestations du programme. Certains jeunes ont refusé les emplois dans la fonction publique pour se focaliser sur leurs projets en auto-emploi. Ceci est une démonstration du changement de mentalité en cours.

Quand un porteur de projet financé a remboursé tout le crédit accordé et devient de plus en plus professionnel et ancré dans la chaîne de valeur, le PAEEJ se retire progressivement.

Le PAEEJ a une grande expérience en matière de formation à la carte qui pourrait être mise à contribution dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion des jeunes formés au CFP-RP de Cankuzo. Un partenariat entre ce programme et le CFP pourrait offrir une grande opportunité pour le partage des outils d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés et le financement de leurs projets d'installation.

❖ 4.2.2. Le Projet d'entrepreneuriat agro-pastoral et perfectionnement professionnel des jeunes et des femmes du Burundi (PEAPPJF)

Le PEAPPJF est un projet financé par la Banque Africaine de Développement (BAD) à hauteur de 23 millions de dollars pour accompagner le MENRS dans la mise en place du CFP-RP de Rusi, qui a ouvert ses portes en septembre 2024. Ce projet apporte un appui multiforme :

- Équipements. Sont privilégiés les équipements pour trois filières : i) transformation agro-alimentaire, ii) filière production végétale et animale et iii) filière coopérative. Des équipements électromécaniques et un laboratoire d'automatisation sont également prévus. Ces équipements ont été livrés en décembre 2024 au CFP-RP de Rusi.
- Infrastructures.
- Approche "PPP" (Partenariat Public Privé) : développement de partenariats avec des sociétés privées spécialisées dans la production agricole.
- Rénovation et développement de curricula, avec l'approche par compétences (APC), pour les 7 filières du CFP-RP de Rusi. Appel d'offres ouvert international en cours au moment de la rédaction du présent rapport.
- Formation de formateurs.
- Appui à l'insertion. Un fonds de garantie est mobilisé dans les deux banques nationales spécialisées dans le financement des jeunes et des femmes (BIJE) et (BIDF) .

Il semble indispensable que les acteurs du CFP-RP de Cankuzo coopèrent avec les acteurs du PEAPPJF afin de mutualiser avec le CFP-RP de Rusi des éléments, comme les curricula, le développement de modèles d'accompagnement et d'insertion des jeunes, et de partenariats avec le privé.

4.2.3. Le projet d'amélioration des compétences et de l'employabilité des jeunes (PACEJ)

Le projet PACEJ vient en appui au programme hautement prioritaire du Gouvernement de développer le capital humain du pays et à améliorer les résultats en matière d'emploi des jeunes. Il est financé par la Banque Mondiale sur une durée de 5 ans. Il est coordonné par le MENRS. Il vise à trouver un équilibre entre l'investissement dans la qualité de la formation pour améliorer les compétences dans des secteurs stratégiques et la diversification des opportunités d'emploi pour les jeunes d'origines différentes. Le projet vise également à développer des cadres institutionnels et techniques pour des parcours de formation diversifiés alignés sur la demande de compétences attendues sur le marché du travail. Il a trois composantes relatives à l'apprentissage, le renforcement des compétences numériques et en entrepreneuriat des jeunes filles et garçons réfugiés au Burundi. Le projet est fondé sur une nouvelle méthode d'apprentissage basée sur la formation en alternance dans un centre de formation professionnelle et dans une entreprise destinée aux jeunes déscolarisés et sans emploi âgés de 15 à 25 ans. 458 artisans, exploitants agricoles et éleveurs modernes ont été identifiés au courant du mois de mars 2024. Parmi eux, 200 artisans ont été retenus pour la première cohorte dont 20 CEM en agriculture, 19 en élevage, 27 CEM en couture, 17 en menuiserie et 13 en soudure. Le projet appuie 6 instituts de formation technique qui devraient accueillir les jeunes sortant des CEM. Le projet prévoit la rénovation des programmes, des infrastructures, des équipements.

Les difficultés rencontrées au niveau du projet PACEJ pourraient laisser supposer que le MENRS a besoin d'accompagnement au niveau de l'expertise technique pour améliorer le dispositif de formation Burundais. Le futur CFP-RP de Buhumuza pourrait néanmoins s'inspirer de la vision de la méthode d'apprentissage basée sur la formation en alternance développée par le PACEJ, pour développer son modèle d'insertion et son mode d'insertion dans le territoire, notamment pour les CEM présents dans la province de Buhumuza.

❖ 4.2.4. Le Programme Alimentaire Mondiale (PAM)

Le Programme alimentaire mondial est un programme subsidiaire commun de l'Assemblée générale des Nations unies et de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (OAA / FAO) œuvrant pour la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Au Burundi, l'agence déploie un service de **formation continue**. Au niveau de la FAR, le PAM délivre des formations aux petits producteurs et aux ménages les plus vulnérables. Ces formations, qui ne sont pas certifiantes, portent sur des techniques agricoles : accès aux intrants, sélection des intrants, gestion du patrimoine foncier par rapport à la fertilité des sols, etc. Le PAM accompagne également des coopératives agricoles, notamment sur la gestion post récolte, la connexion au marché, l'accès aux intrants et aux équipements. Le PAM travaille en partenariat avec des bailleurs et des associations locales. Dans le domaine de la finance agricole, le PAM collabore avec une association villageoise d'épargne et de crédit afin de promouvoir des pratiques d'épargne et de crédit pour les agriculteurs et les ménages les plus vulnérables. Dans le domaine de la production agricole, le PAM coopère avec le Fond mondial de transformation de l'agriculture, des économies rurales et des systèmes alimentaires (FIDA). Dans le domaine de la recherche, des collaborations sont réalisées avec l'Institut des Sciences Agronomiques du Burundi (ISABU).

*Le PAM dispose d'une grande expertise dans les domaines de la **gestion des stocks, la transformation et la gestion post-récolte**. Cette expertise pourrait être utilisée dans le cadre du projet du CFP-RP de Cankuzo.*

Le PAM met en œuvre le **programme d'alimentation scolaire**. En partenariat avec le gouvernement burundais, ce projet permet de lutter contre la faim, de promouvoir l'éducation et de valoriser les productions agricoles locales. Il promeut la production locale et la décentralisation de l'achat des produits alimentaires pour les cantines. Il couvre actuellement 885 écoles réparties dans 8 provinces (anciennes) du Burundi. Helménégilde BURIKUKIYE, secrétaire permanent du ministère de l'Éducation, a rappelé la vision du Burundi dans ce secteur: « Le Burundi a une vision de bâtir une cantine scolaire universelle à l'horizon 2032, une couverture qui cible 2,8 millions d'enfants de l'école fondamentale.» Et d'ajouter : « Maintenant, nous en sommes à un effectif de 730 000 enfants, soit un quart de la

couverture. » Ce haut cadre souligne la volonté du gouvernement d'augmenter le nombre de bénéficiaires du programme. Or aujourd'hui, le PAM souligne que 70% de l'alimentation des cantines scolaires est importée. Or selon les acteurs interviewés, seul 30% des besoins sont achetés sur le marché local. Ceci s'expliquerait surtout par le fait que le PAM a des normes de qualité assez strictes concernant les produits agricoles qu'il achète.

Deux (02) modèles sont développés par le PAM pour le programme d'alimentation scolaire.

- Le modèle d'achat centralisé par le PAM. Le PAM publie un appel d'offre pour acheter des aliments, les producteurs répondent, le PAM achète et distribue.
- Le modèle décentralisé, avec le MENRS. Le PAM finance le MENRS via ses directions provinciales pour acheter des aliments. Les coopératives agricoles de petits producteurs livrent les produits aux écoles.

Le programme se limite pour l'instant aux graines secs (maïs, haricots, riz), bien que les acteurs souhaitent l'ouvrir à d'autres denrées périssables comme les avocats, les œufs, les bananes et les tubercules.

Le programme d'alimentation scolaire est une opportunité pour les 5 CFP-RP. Une collaboration formelle entre le PAM, le MENRS et les centres permettrait de construire un partenariat gagnant-gagnant, via la collaboration autour d'activités telles que :

- Des stages pour les apprenants ;
- Des formations dans lesquelles interviendraient des professionnels du PAM, pour, notamment enseigner les normes de qualité du PAM, les techniques de gestion des stocks, de transformation et de gestion post-récolte ;
- De la formation de formateurs ;
- La vente de la production des centres (sécurisation de la production agricole des centres et augmentation des achats locaux pour le PAM).

Le programme d'alimentation scolaire est une opportunité pour le CFP-RP de Cankuzo.

❖ 4.2.5. Les Projets de l'Ambassade des Pays-Bas

Les Pays-Bas interviennent depuis 2012 dans le secteur de la sécurité alimentaire et de la nutrition. Plus de 25 millions d'euros par an ont été dédiés à ce secteur. D'ici fin 2027, ils vont fermer leur bureau au Burundi et se retirer. Néanmoins, le Burundi peut capitaliser sur l'expérience importante acquise depuis près de 15 ans dans beaucoup de secteurs touchant l'agriculture. Leurs projets et programmes déroulés ont touché les domaines suivants :

- Accès au foncier, aux intrants (les Pays-Bas sont précurseurs dans le programme national de subvention des engrais), à la finance, à la connaissance ;
- Gestion responsable intégrée des sols et la lutte contre l'érosion ;
- Conservation des eaux ;
- Organisation de producteurs et productrices (OP) ;
- Révision de curricula (dans deux Instituts Techniques Agricoles Burundais-ITAB- sur les cinq existants au Burundi), intégration de l'entrepreneuriat dans les curricula ;
- Employabilité des jeunes ;
- Numérique au service de l'agriculture (via des vidéos en langues locales) ;
- Gestion post-récolte ;
- Entrepreneuriat et incubation (création de centres d'incubation en milieu rural) ;
- Renforcement du partenariat public privé (PPP) dans les formations ;
- Production de semences ;
- Genre : formation à la santé sexuelle et reproductive (SSR), prévention des violences basées sur le genre (VBG).

Les Pays-Bas n'ont pas agi directement sur la FAR mais ils ont intégré des formations dans tous leurs programmes. Les formations sont réalisées in-situ et de la recherche-action est réalisée avec des agri chercheurs. Les Pays-Bas ont travaillé avec des structures internationales comme le PAM et des structures locales comme des ONG, des institutions de microfinance, des OP, etc.

*Pour le projet du CFP-RP de Cankuzo, le Burundi pourrait s'appuyer sur l'expérience de l'ambassade des Pays-Bas pour l'élaboration des formations et l'intervention de professionnels durant les formations dans, notamment, les domaines suivants : **gestion responsable intégrée des sols, conservation des eaux, gestion post-récolte**. Aussi, leur expérience dans **l'entrepreneuriat et l'incubation** pourrait être utilisée pour développer un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes formés.*

4.3. LES BANQUES DE FINANCEMENT DES JEUNES ET DES FEMMES

A côté des projets et programmes, les banques jouent un rôle crucial dans le développement agricole en fournissant un financement essentiel aux agriculteurs et aux acteurs du secteur. Elles contribuent à la croissance économique du pays, qui dépend fortement de l'agriculture, en facilitant l'accès au crédit pour les investissements, l'achat de matériel, et l'acquisition des intrants. Les banques participent également au financement de projets agricoles durables et à l'adaptation aux changements climatiques. Parmi ces institutions financières, la Banque d'Investissement pour les jeunes (BIJE) et la Banque d'Investissement et de développement pour les femmes (BIDF) jouent un rôle très important

en lien avec le financement des activités agricoles en général et celles portées par les jeunes et les femmes en particulier. Ces deux banques apportent un financement critique aux activités agricoles, que les autres banques commerciales considèrent comme trop risquées et hésitent à financer. Leurs interventions dans le secteur agricole sont présentées dans les sections qui suivent.

❖ 4.3.1. La Banque d'Investissement pour les Jeunes (BIJE)

La BIJE a été créée en 2022 après une conférence avec les jeunes en 2016, où ils se sont plaints qu'ils ont la force et peuvent travailler pour gagner leur vie, mais que les pouvoirs publics ne leur offraient pas ces opportunités.

La mission principale de la banque est de financer les initiatives économiques des jeunes et de lutter contre le chômage. De ce fait, la banque a un vaste public à financer. Ces financements ciblent l'agriculture, mais selon le Directeur Général de la BIJE M. Geoffrey NKENGURUTSE *“l'agriculture est un domaine à grands risques, car elle dépend des facteurs qu'on ne maîtrise pas beaucoup et faire de l'agriculture sans de bonnes connaissances est vraiment trop risquée”*.

Dans la mise en œuvre de ses missions, la banque finance les jeunes qui se regroupent en coopératives, en associations ou en groupements d'entreprises.

Les domaines financés sont les suivants :

- L'agriculture ;
- La transformation agroalimentaire ;
- Les TIC ;
- La protection de l'environnement ;
- La santé ;
- L'hôtellerie, et le tourisme.

Financer l'agriculture n'est pas facile car souvent, les agriculteurs souffrent d'un manque de crédibilité et le financement coûte cher et nécessite de la formation dans le domaine.

Pour faciliter le travail d'étude des dossiers de demande de financement pour l'agriculture, le PNUD a appuyé la banque en mettant à disposition deux Ingénieurs agricoles. Malgré ces appuis, la banque rencontre des difficultés mais elle enregistre aussi des avancées significatives.

L'agriculture constitue un peu plus de 60% du portefeuille de la banque ce qui rend les choses encore plus difficiles parce que les jeunes agriculteurs ont de la peine à rembourser leurs crédits. La banque sera beaucoup plus confiante quand les jeunes seront formés pour prendre en compte les aléas climatiques et les épidémies.

En plus du siège de la banque à Gitega, elle a 3 guichets et une agence à travers lesquelles environ 1059 jeunes ont été financés. Pour le moment, la banque ne finance plus de nouveaux projets mais s'est plutôt attelée au recouvrement des crédits impayés.

Dans l'avenir, il est prévu d'avoir des représentations dans toutes les provinces du pays.

La BIJE finance les jeunes qui se regroupent en coopératives, en associations ou en groupements d'entreprises. Des professionnels de la BIJE devraient intervenir au CFP-RP de Cankuzo pour participer à l'enseignement de la finance agricole auprès des jeunes. Le BIJE pourrait participer au modèle d'insertion et de soutien à l'entrepreneuriat qui sera développé au CFP-RP de Cankuzo.

❖ 4.3.2. La Banque d'Investissement pour le Développement de la Femme (BIDF)

La BIDF est une institution financière créée par l'Etat et ouverte le 3 mars 2022. Elle a pour mission de contribuer au développement économique durable du Burundi à travers le financement des projets économiques initiés par les femmes. L'objectif de la banque est de contribuer au financement des projets de développement économique, initiés par les femmes individuellement ou de préférence, organisées en entreprises, en associations et en coopératives. Les femmes sont prioritaires mais la BIDF accueille tout le monde.

La BIDF a une particularité compte tenu de sa mission de financement des femmes (objectif fixé par le gouvernement), tout en générant des profits au niveau de la banque centrale. Elle a donc 2 mandats : mandat social (le financement des femmes à un taux d'intérêt abordable - tarification exceptionnelle) et mandat commercial (le respect des taux d'intérêt fixés par la banque centrale).

Pour ce qui est du mandat social, jusqu'au 31 mars 2025 les performances de la banque sont reprises en annexe 2 du présent rapport.

Les autres produits de la BIDF :

Un Fonds de garantie : la banque collabore avec certains programmes et organisations comme FIGA, ONU-FEMME, UNCDF, PEAPPJF, qui déposent des fonds de garantie pour les bénéficiaires de leurs interventions. Ces fonds couvrent des crédits non remboursés par les bénéficiaires.

Le mobile Banking : la BIJE a mis en opération la digitalisation de ces opérations via le mobile banking, SMS banking et Internet Banking (l'internet banking est moins développé).

Extension de la couverture territoriale : des potentiels clients qui mènent leurs activités dans les provinces autres que Gitega, ont un problème d'accès aux services de la banque dû à ce que le Directeur Général de la banque appelle 'la distanciation'. Afin d'atteindre les clients dans les

communes éloignées, la banque s'est embarquée sur une stratégie d'extension du réseau bancaire (2 agences à Gitega et Bujumbura, et 3 guichets à Bujumbura).

Les défis rencontrés par la BIDF :

Les défis que rencontre la banque sont les suivants :

- Les ressources (dépôts) sont coûteuses alors que les besoins de financement sont énormes.
- Les crédits sont octroyés à des coopératives de femmes enregistrées à un taux d'intérêt de 7% mais la banque centrale exige des taux de rémunération entre 12 et 15%. La banque se retrouve donc dans un dilemme car il faut remplir la mission assignée par le gouvernement mais aussi générer des profits pour couvrir son fonctionnement.
- Toutes les 119 communes du pays sont actionnaires de la banque et les acteurs dans les territoires de ces communes doivent avoir un accès équitable aux services de la banque, mais à cause de l'éloignement du siège de ces territoires, il est difficile d'assurer le financement à tous ces demandeurs. De plus, les notaires qui sont chargés d'établir des contrats de prêt entre les clients et la banque exigent que ces conventions soient établies dans leurs bureaux ce qui rend le processus très difficile aux demandeurs ruraux (majoritaires).

Afin d'atténuer les effets de ces défis, la BIDF travaille avec l'administration locale, mais selon le Directeur de la banque, la BIDF travaille à perte. De plus, le capital social dont dispose la banque ne permet plus de satisfaire les demandes croissantes qu'elle reçoit. Les fonds des PTF estimés à 15 milliards de BIF ne suffisent pas non plus, alors, il faut développer d'autres stratégies pour mobiliser les fonds nécessaires à la poursuite de financement des projets des bénéficiaires.

La BIDF développe des services dédiés de formation et de renforcement de capacités des clients, avec un accent sur l'éducation financière, l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'affaires. Pour la réalisation des plans d'affaires standardisées, la banque a signé un partenariat avec le PNUD.

La BIDF développe des services dédiés de formation et de renforcement de capacités des clients, avec un accent sur l'éducation financière. Ces services pourront être une réelle opportunité pour les jeunes formés au CFP de Cankuzo, en quête de financement de leurs projets d'insertion socioprofessionnelle.

V° LE DISPOSITIF DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE (FAR) AU BURUNDI

5.1. LE SYSTÈME DE LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE

Au niveau national, le secteur de l'éducation constitue l'une des priorités retenues dans le Plan National de Développement du Burundi (PND) 2018-2027, à travers notamment l'axe 5 relatif au renforcement du système éducatif, l'amélioration de la qualité de l'éducation et de l'offre de formation. Le système de la formation technique et professionnelle du Burundi s'insère dans le cadre d'un système éducatif fondé sur un système d'apprentissage formel, non-formel et informel décrit dans le cadre national de qualification et de certification. Nous en rappelons certains éléments ici, qui nous permettent d'éclairer la compréhension du dispositif de la FAR au Burundi.

❖ Le système éducatif formel Burundais et le rôle du MENRS

Sur le plan institutionnel, le système éducatif Burundais est géré par le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS) à travers cinq niveaux dont l'administration centrale, les services sous tutelle, les services déconcentrés, les organes consultatifs et les bureaux et structures spécialisés.

Le MENRS travaille en collaboration avec beaucoup de ministères. Dans le cadre de la formation agricole, il travaille avec le Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage (MINEAGRIE). Ce ministère est chargé de la conception, la planification, la coordination et l'exécution de la politique nationale en lien avec l'environnement, l'agriculture et l'élevage y compris l'exploitation de l'eau et des terres. Le MENRS assure quant à lui le suivi de la mise en œuvre des projets des CFP-RP surtout en ce qui concerne la construction des infrastructures, l'acquisition des équipements, l'enrôlement des apprenants, la formation de ces apprenants, le recrutement des formateurs et la prise en charge des formateurs dans ces centres. Le MENRS a un regard général sur la mise en place des centres de formation professionnelle, ainsi que leur opérationnalisation et leur fonctionnement.

L'éducation formelle est structurée en paliers :

- L'enseignement préscolaire organisé sur 3 ans;
- L'enseignement fondamental organisé sur 9 ans comportant 4 cycles classiques;
 - Cycle 1 (1ère-2ème années)
 - Cycle 2 (3ème-4ème années)
 - Cycle 3 (5ème-6ème années)
 - Cycle 4 (7ème-9ème année)
- La formation aux métiers (CFA, CEM) organisée sur une année scolaire;
- L'enseignement post-fondamental organisé sur 3 ou 4 ans selon les sections ou filières:
 - Général (3 ans) et pédagogique (4 ans)
 - Technique (3 ans), sauf le médical et paramédical (4 ans)

- La formation professionnelle : CFP (2 ans);
- L'enseignement supérieur organisé selon la réforme Baccalauréat, Master, Doctorat (BMD) et l'enseignement technique et professionnel.

❖ La formation professionnelle

La formation professionnelle vise l'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit de renforcer les capacités professionnelles des travailleurs en activité ou faciliter leur reconversion professionnelle. La formation professionnelle accueille les détenteurs du certificat d'admission à l'enseignement post fondamental. Sont également admis à la formation professionnelle, les lauréats des centres d'enseignement des métiers (CEM) ainsi que les travailleurs en activité. Un concours d'admission est organisé à chaque palier. La formation professionnelle organisée sous forme modulaire est adaptée continuellement aux besoins de l'emploi et de l'évolution technologique. Chaque module validé après évaluation est sanctionné par un Certificat. A l'issue du cursus de formation, un Certificat de spécialisation est délivré après un stage d'immersion professionnelle. Un système de passerelles entre la formation professionnelle et l'enseignement technique a été institué au Burundi. Les conditions et les modalités pratiques de mise en œuvre de ce système de passerelles sont fixées par décret.

❖ L'enseignement technique

L'enseignement Post Fondamental Technique accueille les lauréats de l'école fondamentale ayant réussi le concours national de certification et d'orientation à l'enseignement post fondamental. L'enseignement Post Fondamental Technique est organisé sur trois ans à l'exception des sections médicales et paramédicales où la formation est organisée sur quatre ans. L'enseignement Post-Fondamental Technique est organisé en sections. Le passage d'une classe à une autre est conditionné par la réussite aux examens organisés dans la classe inférieure. Cette formation débouche sur un Diplôme A2. A la fin du Post Fondamental Technique, il est prévu un examen d'Etat donnant accès à l'enseignement supérieur.

Dans l'enseignement supérieur technique et professionnel, le niveau I donne accès à deux types de diplômes : un brevet de technicien supérieur (BTS) et un diplôme de technicien supérieur professionnel (DTSP). Ce cycle accueille les lauréats des Centres de Formation Professionnelle (CFP) ayant une expérience professionnelle certifiante d'au moins 2 ans. Sont également éligibles les lauréats de l'enseignement Post fondamentale général, pédagogique et technique. Un concours d'admission est organisé pour ces candidats dans leurs domaines de spécialisation respectifs. A la fin de cette formation, les lauréats obtiennent un Brevet de Technicien Supérieur après rédaction d'un rapport de stage d'immersion de 6 mois correspondant au quatrième semestre. Un concours d'admission est organisé pour les lauréats détenteurs d'un Brevet de Technicien Supérieur pour faire une formation complémentaire de 60 crédits menant au Diplôme de Technicien Supérieur Professionnel. Le niveau II donne débouche sur un diplôme supérieur professionnel spécialisé (DSPS) (après obtention du DTSP et/ou d'un baccalauréat et sur concours). Le détenteur d'un DSPS qui termine un stage professionnel de 3 ans dans une entreprise dont relève sa spécialisation peut présenter son dossier au Centre national de certification pour l'obtention d'un Certificat d'expert ou d'aptitude aux fonctions supérieures.

L'échelle du système éducatif burundais technique et professionnel est présentée dans le tableau ci-après.

Tableau 4. Échelle du Système éducatif burundais technique et professionnel

Années	Niveaux/Cycles d'études et types de qualification		Échelle à 7 paliers
Système formel			
2	Formation Supérieure Technique et Professionnelle du niveau II	Technicien Professionnel supérieur spécialisé	VII
1			
3	Formation Supérieure Technique et Professionnelle du niveau I	Technicien Professionnel supérieur	VI
2		Technicien Professionnel supérieur moyen	
1			
3	Enseignement Post Fondamental Technique	Technicien A ₂	V
2			
1			
4	Stage professionnel en entreprise	Ouvrier Professionnel	
3			
2	Formation professionnelle (CFP)	Ouvrier spécialisé	
1			
1	Formation aux métiers (CEM)	Ouvrier qualifié	IV
1	Formation artisanale (CFA)	Ouvrier	III
Système informel			
	Formation sur le tas	Manœuvre lourd	II
		Manœuvre ordinaire	I
		Manœuvre simple	0

Source: Cadre National de Qualification et de Certification

5.2. LES STRUCTURES DE FAR

Tous les établissements de formations professionnelles sont sous l'autorité du MENRS. Au niveau de la FAR, il existe plusieurs sortes de structures.

❖ Les centres d'enseignement des métiers (CEM), les centres de Formation Professionnelle et Artisanale (CFPA) et les centres de formation professionnelle (CFP) publics et privés

Des activités d'apprentissage professionnel sont organisées dans des CEM, CFPA (formation en 1 an) et CFP publics et privés (formation en deux ans). Ce type de formation concerne surtout les jeunes qui n'ont pas réussi dans le système fondamental (déscolarisés, rapatriés, enfants des rues etc.) ou des personnes qui souhaitent se réorienter vers des métiers spécifiques. Les sections organisées concernent nombre de secteurs dont celui du bâtiment, de la mécanique, de l'hôtellerie et du tourisme, de l'agropastoral et agroalimentaire, de la menuiserie, de la comptabilité et du secrétariat ainsi que celui de l'économie familiale.

L'agriculture est un secteur moins développé dans les CEM. Le gouvernement a créé les CEM, qui servent de centres pépinières pour les CFP qui assurent la formation professionnelle dans les différentes filières en grande partie axés sur la pratique. Certains CFP, comme le CFP de Kigobe, sont divisés en 2 parties : l'une concerne le CEM, où sont accueillis les enfants qui échouent au concours du fondamental (en 9ème) et l'autre concerne le CFP, où sont accueillis les lauréats du concours du fondamental (en 9ème). Après le CFP, les lauréats continuent parfois leurs études à l'université ou dans d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Ces formations sont financées par l'Etat pour ce qui concerne les établissements publics : construction, rémunération du personnel enseignant, équipements notamment. Le Bureau des curricula du MENRS s'occupe de l'organisation des curricula au niveau des CEM et des CFP. Il est à noter qu'il n'y a pas de curricula propres au public ou au privé. Les cadres du Bureau des Curricula ont été formés sur l'élaboration des curricula par l'Organisation Internationale de la Francophonie à travers l'intervention de l'Institut Français de Développement de l'Education et de la Formation (IFDEF). Ces formations ont débuté en 2018 avec la première cohorte des cadres, et se sont poursuivies jusqu'en 2024, avec l'introduction de l'approche APC et la méthodologie DUAL (formation par alternance). Le Bureau des Curricula est responsable du pilotage de tous les curricula liés à la formation technique et professionnelle avec les appuis des organismes tels que : SWISS CONTACT, World Hunger Aid (WHA), ENABEL et des projets dont les résultats peuvent être jugés mitigés, comme le projet PACEJ.

Des projets de partenaires techniques et financiers sont essentiels pour l'amélioration de nombreux centres (voir partie 5.3 ci-dessous), que ce soit au niveau du "hard" (construction et amélioration des bâtiments) ou du "soft" (ingénierie de formation).

Le tableau ci-dessous présente une typologie des centres de formation professionnelle.

Tableau 5. Typologie et effectifs des centres de formation au Burundi

Centres	Typologie des Centres de formation		
	Publics ⁴	Privés	Total
CEM	195	19	214
CFP	19	30	49
Écoles Techniques	214	49	263

❖ Les établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel et la recherche

Les établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel concernent :

- o Les Instituts des Techniques Agricoles du Burundi (ITAB);
- o L'Université du Burundi (UB), à travers la Faculté d'Agronomie et de Bio Ingénierie (FABI) à Gitega (d'où proviennent les grands techniciens du pays);
- o L'Institut Supérieur de la Formation Agricole (ISFA).

L'Ecole Normale Supérieure (ENS) est une Institution d'Enseignement Supérieur public qui forme les cadres et enseignants sans focus sur le secteur agricole.

L'Institut des Sciences Agronomiques du Burundi (ISABU) est une institution nationale mandatée pour faire de la recherche agricole afin de fournir aux agriculteurs burundais un matériel animal et végétal performant.

5.3. LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS ET LE FINANCEMENT DE LA FAR

Le secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) est le moins financé du secteur de l'éducation. Il n'existe pas de fonds de financement de la formation professionnelle. Néanmoins, le MENRS mobilise des financements à travers la contribution de l'Etat pour la construction des infrastructures et l'acquisition des équipements et matériels didactiques. Aussi, les établissements peuvent mettre en place des unités de production liées à leurs filières de formation, vendre les produits et services et disposer des recettes pour faciliter leur fonctionnement. Le MENRS collabore avec beaucoup de partenaires techniques et financiers qui apportent un appui financier important (Banque Mondiale, PAM, AFD, CARE INTERNATIONAL, etc.). Ces fonds sont très importants pour la réussite des projets des centres. D'ailleurs la Banque africaine de développement (BAfD) a financé l'acquisition des équipements au centre de formation de Rusi.

⁴ Sont aussi considérés comme "publics" les établissements sous convention.

Le MENRS envisage de diversifier les sources de financement à travers :

- Les contributions des bénéficiaires (Jeunes formés et installés qui apportent un appui financier à leurs pairs en formation) ;
- Les acteurs des territoires, via leur appropriation des centres de formation ;
- Les UAPP qui apporteraient des revenus aux centres.

❖ Le rôle d'ENABEL

Enabel — l'Agence belge de développement — joue un rôle majeur dans la formation agricole au Burundi, principalement via son programme PAIOSA (Programme d'Appui Institutionnel et Opérationnel au Secteur Agricole), mis en œuvre depuis 2014. Elle apporte de la formation à divers publics cibles :

- Des facilitateurs agricoles selon l'approche Champs-Ecoles-Paysans (CEP),
- Des agriculteurs, formés à des techniques agricoles,
- Des coopératives et des organisations de producteurs afin de renforcer leur structuration, gouvernance et de gestion.

Par rapport à la formation professionnelle et technique, Enabel, à travers son projet ACFPT (Appui Complémentaire à la Formation Professionnelle et Technique), appuie des Centres d'Enseignement des Métiers (CEM) et des Centres de Formation Professionnelle (CFP). Cet appui passe par différents moyens.

- **Un financement direct de centres de formation via des subventions**

En août 2022, Enabel a renouvelé un appui financier à 15 CEM/CFP, à hauteur de 1 604 000 000 BIF (737 000 €), dans le cadre de conventions avec le Ministère de l'Éducation et l'Ambassade de Belgique. Ces fonds permettent aux centres d'améliorer leurs infrastructures, leurs équipements, la qualité de la formation, et de mieux piloter leurs activités via des plans d'action opérationnels.

- **Un renforcement technique**

Ce point concerne la réhabilitation d'infrastructures, la mise à niveau d'ateliers pédagogiques et les actions au niveau de l'ingénierie de formation. Enabel soutient 18 centres répartis dans 11 anciennes provinces du pays, avec des investissements dans les infrastructures et équipements adaptés à 20 métiers enseignés (soudure, menuiserie, bâtiment, mécanique auto, couture, etc.). Plus de 31 ateliers (infrastructures) et 48 ateliers (équipements) ont été mis à niveau pour favoriser des conditions d'apprentissage conformes aux normes professionnelles. Par exemple, le CEM de Cankuzo a bénéficié de ces appuis qui ont permis la réhabilitation des bâtiments et l'acquisition d'équipements en mécanique et couture.

Les équipes d'ENABEL ont accompagné le cadre national de qualification et de certification (CNQC). Elles accompagnent également l'amélioration de curriculum. Récemment, elles ont conduit des études sur les chaînes de valeur pour identifier les métiers porteurs et travailler sur l'adéquation entre les formations et les besoins du marché du travail dans certaines zones.

- **Formation des formateurs et méthodes pédagogiques**

Pour améliorer l'apprentissage, Enabel a soutenu la formation de 59 formateurs du BTP (Bâtiment & Travaux Publics) issus de 6 CEM. L'agence a également accompagné la mise en place de structures inter-métiers, exercices pratiques réunissant maçonnerie, plomberie, électricité, menuiserie et soudure en conditions réelles.

- **Insertion professionnelle, entrepreneuriat et partenariat privé**

ENABEL s'investit sur le volet insertion via la facilitation de stages pour les apprenants, la distribution d'équipements en leasing aux diplômés pour soutenir leur insertion ou la création d'activités économiques. Enabel collabore avec la Chambre fédérale de Commerce et d'Industrie (CCI) du Burundi via les chambres sectorielles (Artisanat, BTP, Agri-Business, etc.), pour renforcer la coopération entre CEM et le tissu économique local.

Concernant les stages et le développement du PPP, ENABEL a monté un modèle entre l'école, la CCI et des entreprises. La CCI identifie des entreprises du secteur privé (BTP, art et artisanat, agribusiness, femmes entrepreneurs) pour que les entreprises autour d'écoles de formation professionnelle offrent des stages aux apprenants. Enabel facilite des stages en entreprises pour environ 1 000 jeunes par an.

Il semble pertinent qu'ENABEL soit inclus dans l'élaboration du projet d'établissement et/ou dans l'unité de gestion du futur CFP-RP de Cankuzo. Son expérience en matière d'ingénierie de formation au Burundi et en matière de partenariat avec le privé sera très utile.

5.4. ANALYSE SWOT DE LA FAR

Dans le tableau qui suit, nous présentons les forces, faiblesses, opportunités et menaces du dispositif de formation agricole et rurale au Burundi. L'objectif ici n'est pas de lister de manière exhaustive tous les éléments qui constituent chaque centre d'intérêt mais plutôt de résumer quelques points clés sur lesquels les différents acteurs peuvent s'appuyer pour mieux comprendre l'état de lieux de la FAR, ses acquis, ses faiblesses, les possibilités d'amélioration qui existent et les points d'attention à prendre en compte pour l'amélioration de l'existant.

Tableau 6. Tableau d'analyse SWOT de la FAR au Burundi

ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES DU DISPOSITIF DE LA FAR AU BURUNDI	
FORCES (Strengths) ➤ Il existe un nombre important d'établissements de formation agricole et rurale (FAR). Au total, on dénombre 263 établissements, dont 214 publics et 49 privés avec surtout des CEM (214) et des CFP (49). Il ressort que les CEM sont les plus nombreux des établissements de FAR et l'aspect de l'agriculture qu'ils développent est la transformation agroalimentaire ; ➤ Un réseau de centres et établissements de formation agricole assurent une couverture nationale et un ancrage territorial pour toucher le maximum de potentiels bénéficiaires ; ➤ Le dispositif de FAR compte un nombre important d'enseignants : 1200. Au regard du nombre d'apprenants régulièrement inscrits dans les structures de la FAR, le ratio formateur - apprenants est estimé à 1 : 10 en moyenne sur le territoire. Ce ratio est celui recommandé pour les enseignements pratiques en formation professionnelle, mais nettement inférieur au ratio de 1 : 20 – 25 pour des formations théoriques ; ➤ On constate une volonté affichée du gouvernement à faire de l'agriculture un vivier d'emplois pour les jeunes dont la population est en pleine augmentation ; ➤ Il existe une stratégie nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle qui prend en compte la formation agricole et rurale ; ➤ Il existe au sein du MENRS une direction des curricula de l'ETFP, qui assure l'élaboration des curricula des différentes filières en lien avec l'ETFP et de son amélioration continue en collaboration avec le Cadre National de Qualification et de Certification ;	FAIBLESSES (Weaknesses) ➤ Manque d'attractivité de la formation agricole professionnelle du fait de la vétusté de la plupart des locaux et le manque d'équipements appropriés dans certains établissements de formation professionnelle. Le recrutement des jeunes qui ont échoué aux examens nationaux tend à donner l'impression que la formation professionnelle est destinée aux échoués. ➤ Peu d'articulation et de synergie d'action entre les différents CFP ce qui peut entraîner le gaspillage des ressources financières, humaines et matérielles et la non mobilité des apprenants et du personnel enseignant ; ➤ On constate une faible implication des acteurs des territoires dans la gestion des structures de formation, la formation et l'insertion des jeunes formés. Les comités de gestion prévus dans les textes semblent avoir de la peine à se mettre en place et à jouer pleinement leur rôle. Les entrepreneurs des territoires ne sont pas motivés à participer dans l'apprentissage pratique des apprenants via des stages ; ➤ Un manque de formateurs qualifiés dans certains établissements de formation et pour certaines filières. Les formateurs existants ont besoin de renforcement de capacités ; ➤ Il n'y a pas de centre de formation de formateurs ; ➤ Les CEM manquent de moyens et sont souvent isolés ce qui explique l'indisponibilité à leur niveau des curricula édités et imprimés au niveau des CEM ; ➤ L'APC n'est pas ancrée dans les pratiques pédagogiques des enseignants. Les formations développées s'appuient sur une approche disciplinaire avec un cloisonnement des matières et non sur une approche qui privilégie l'acquisition des capacités / compétences.

	➤ Les métiers surtout de production et de transformation développés sont à l'image du cloisonnement disciplinaire (TS - Production Végétal; TS - Production Agropastorale; TS- Transformation agroalimentaire) au lieu d'être construits sur une approche globale d'une exploitation / entreprise.
OPPORTUNITES (Opportunities) ➤ Le MENRS a une volonté forte d'améliorer la situation. Il est très impliqué dans la mission ; ➤ Beaucoup de partenaires techniques et financiers sont très impliqués dans la formation agricole et rurale au Burundi et ont une expérience qui pourraient être intégrée dans les enseignements du futur CFP-RP de Buhumuza ; ➤ Une partie des enseignants pourrait être utilisée pour le coaching des apprenants de leurs centres respectifs et au CFP-RP de Buhumuza ; ➤ La localisation du chef-lieu de la nouvelle province de Buhumuza (Muyinga, Cankuzo, Ruyigi) à Cankuzo est une opportunité pour le développement du secteur agricole de cette région ; ➤ Le CFP-RP de Buhumuza pourrait devenir un centre de formation des formateurs ; ➤ Les curricula existants élaborés par le MENRS avec l'appui de ENABEL, ROAME etc pourront constituer la base du travail de la réingénierie de formation prévue ; ➤ Des dispositifs de suivi post formation et insertion ont été développés au Burundi par Enabel (projet ACFPT, dispositif leasing), l'Ambassade des Pays-Bas le PAEPPJF, PAEEJ et d'autres programmes ; ➤ Les Banques d'Investissement et de Développement pour les Femmes (BIDF) d'une part et des jeunes (BIJE) d'autre part peuvent financer les projets d'insertion des jeunes formés ; ➤ Le PAM déroule une programme d'alimentation scolaire qui pourrait être une opportunité pour le futur CFP-RP de Buhumuza ; ➤ La région de Buhumuza dispose de nombreuses	MENACES (Threats) ➤ La croissance démographique rapide met une pression sur les terres et l'accès au foncier devient très difficile rendant ainsi l'agriculture peu attractive aux jeunes et remettant en cause la formation agricole ; ➤ La vie en milieu urbain attire un nombre croissant de jeunes qui sortent massivement de l'agriculture ; la FAR perd de son intérêt pour ces jeunes ; ➤ L'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés dans les centres de formation agricole ne donne pas les résultats escomptés, ce qui donne une perception négative du dispositif de la FAR ; ➤ Le changement climatique impacte négativement l'agriculture et la rend peu attractive aux jeunes qui ne verront plus la nécessité de se former dans le domaine ; ➤ Les partenaires techniques et financiers n'apportent plus assez de financements au dispositif de formation agricole ce qui freine son amélioration et peut entraîner une dégradation ; ➤ Une régression de l'économie incite le gouvernement à réduire les financements en direction de la FAR contribuant ainsi à affaiblir le dispositif ; ➤ Des nouveaux dirigeants arrivent au pouvoir et pourraient changer la politique de développement qui met un accent sur l'agriculture et le dispositif de formation agricole et rurale.

terres fertiles, ce qui est une opportunité pour le développement de l'agriculture dans la zone.	
--	--

5.5. LES DÉFIS DE LA FAR

Influence de la technologie : Les jeunes d'aujourd'hui s'informent et se forment à travers les réseaux sociaux. Cette auto-formation questionne parfois la légitimité des établissements de formation, qui semblent de moins en moins répondre aux besoins des jeunes et du marché du travail.

Formation insuffisante des formateurs : Les formateurs des centres de formation reçoivent peu de formation pour la remise à niveau. Leur maîtrise des évolutions dans leurs domaines techniques spécifiques et de l'approche par compétences est insuffisante.

Difficultés liées aux stages d'entreprise : Certains centres de formation éprouvent beaucoup de difficultés à trouver des entreprises qui acceptent de prendre les apprenants en stage. Quand bien même les centres trouvent des entreprises, elles hésitent à prendre les jeunes stagiaires en évoquant les dégâts que ceux-ci peuvent causer dans leurs entreprises compte tenu de leur manque d'expérience.

Accès difficile au foncier : La plupart de jeunes qui sortent des écoles ne sont pas très motivés à se lancer dans l'agriculture car ils n'ont pas accès à la terre ; il faut des mesures d'accompagnement qui soient pris à l'avance pour que les lauréats de ces établissements de formation puissent mettre en pratique ce qu'ils ont appris.

Manque d'électricité : Le manque d'électricité dans certaines localités impacte négativement la formation en transformation agroalimentaire qui nécessite l'énergie électrique pour la plupart des opérations ;

Priorisation de la formation agricole : Beaucoup de CEM au Burundi développent en priorité les métiers tels que la mécanique auto, l'électricité, les TIC, la couture, qui sont préférés par les jeunes. L'agriculture n'y est pas très développée.

Mauvaise utilisation des kits de démarrage : Selon beaucoup d'acteurs interviewés, la mauvaise gestion du kit de démarrage octroyé, quand il l'est, (surtout la revente des équipements et matériels) débouche sur l'échec des bénéficiaires concernés, donnant ainsi l'impression que la formation agricole n'aboutit qu'aux échecs. La sélection des candidats pour la formation agricole doit se faire sur la base d'une réelle motivation pour un métier dans le domaine agricole. Il est aussi important de repenser la logique du kit de démarrage : A qui remettre un appui pour le démarrage d'un projet d'insertion socioprofessionnelle ? A quel moment apporter cet appui – juste à la sortie de la formation et avant le démarrage d'une activité en lien avec le projet d'insertion ou bien après le démarrage en toute autonomie d'une activité liée au projet ?

Un dispositif d'accompagnement peu fonctionnel : Beaucoup de jeunes qui sortent des établissements de formation agricole ne sont réellement pas accompagnés par un dispositif qui assure

le conseil technique et de gestion des exploitations / entreprises qu'ils créent. Ils rencontrent énormément de difficultés qui les découragent et les amènent à abandonner leurs initiatives.

Difficulté d'accès aux financements : La plupart des familles n'ont pas assez d'argent et ne peuvent donc pas apporter un appui financier à leurs enfants sortis d'une formation agricole. Par ailleurs, certains jeunes lauréats ont des difficultés pour accéder aux financements mis à disposition par des institutions financières et des projets et programmes dédiés.

VI° LES CENTRES DE FORMATION POLYTECHNIQUE ET DE RECONVERSION D'EXCELLENCE

6.1. LE PROJET DES 5 CFP-RP ET LE CFP-RP DE RUSI

Le Gouvernement de la République du Burundi a pour ambition de mettre en place cinq centres de formation polytechnique et de reconversion professionnelle (CFP-RP) en faveur des jeunes dans les filières porteuses d'emploi afin d'assurer une insertion socioprofessionnelle réussie aux lauréats du post fondamental. Un premier centre a été construit dans la province de Karusi (commune de Shombo, colline de Rusi) sur financement de l'Etat avec un appui financier de la BAFD. Il répond à l'objectif 15 de la vision nationale 2040-2060 « disposer d'une main d'œuvre qualifiée et compétente, en adéquation avec les exigences du développement économique local ».

Le CEFOR-RUSI a été construit grâce au financement de l'Etat et équipé avec l'appui de la BAD via le PEAPPJF. L'Etat est très investi dans la mise en place du centre, car 7 ministères y sont impliqués et ont déjà fourni des appuis :

- Le ministère de l'éducation (MENRS), qui a élaboré la maquette de Rusi et coordonné l'ensemble des travaux ;
- Le ministère des infrastructures qui s'est occupé des constructions (fonds de l'Etat) ;
- Le ministère de l'Energie, qui a fourni le courant à Rusi ;
- Le ministère des TIC, qui a fourni internet à Rusi ;
- Le ministère de l'agriculture et de l'élevage pour l'entreprenariat agropastoral ;
- Le ministère de la solidarité pour le genre (l'aspect inclusif est pris en compte, avec, par exemple, des bâtiments adaptés aux personnes handicapées) ;
- Le ministère en charge de la communauté Est Africaine (car la composante jeune s'y retrouve).

Le CEFOR-RUSI a pour ambition de proposer des formations et stages à plusieurs niveaux d'enseignement technique et de formation professionnelle, en conformité avec le Cadre National de Qualification et de Certification (CNQC). Il propose 6 filières :

- Production végétale. Elle inclut des pratiques telles que la sélection des semences, l'irrigation et la protection des cultures.

- Transformation des produits agricoles. Ce processus inclut des étapes comme le nettoyage, le tri, la conservation, et la transformation alimentaire.
- Formation pastorale. Elle vise à enseigner les techniques d'élevage et de gestion du bétail. Elle couvre des sujets tels que l'alimentation, la reproduction, la santé animale, et la gestion des pâturages.
- Construction et bâtiments. Ce secteur englobe la conception, la planification et la réalisation de projets comme des immeubles, des routes ou des ponts.
- Gestion des coopératives. Elle implique l'organisation d'entreprises appartenant à leurs membres, avec des décisions prises collectivement. Ce modèle repose sur la transparence, la participation active et une bonne gouvernance pour assurer la pérennité de la coopérative.
- Filière technologique. Dans les domaines de l'électricité, de l'électromécanique, et de l'automobile/motocycle. Elle se concentre sur le développement, la maintenance et l'optimisation des systèmes techniques.

La formation est modulaire, initiale et continue. Le diplôme visé, pour la formation initiale, est le BTS. Le BTS s'obtient après 1800H de formation et 120 crédits, en une période minimale de 2 ans. Les modules individuels suivis donnent lieu aux diplômes du CAP. Si les CAP de l'ensemble des 6 filières sont obtenus, alors le lauréat obtient le BTS. Les modules peuvent être suivis en tant que "formation continue", pour les professionnels en reconversion souhaitant se former ou se réorienter. La formation se veut axée sur la pratique : le MENRS prévoit 80% de pratique et 20% de théorie. Le centre se veut être une "pépinière du professionnalisme".

Le centre a ouvert ses portes en septembre 2024. Les équipements ont été livrés en juin 2025. La formation est, pour le moment, assurée par 80 formateurs. Même si nombre d'entre eux sont vacataires, les formateurs sont de qualité, recrutés via un concours.

Le centre est construit sur une superficie de 10 hectares. Il bénéficie de 1000 hectares autour pour réaliser les champs écoles, faire de la production agricole destinée à dégager des revenus pour la durabilité du centre, dans le cadre de l'Unité d'Appui à la Pédagogie et la Production (UAPP).

L'ambition est que le centre soit un véritable acteur du territoire, bénéficiant également de partenariats avec l'étranger. A ce titre, un partenariat avec l'Ecole Nationale d'Agriculture (ENA) du Maroc, à Meknès, a déjà été engagé.

Plusieurs défis se posent au CFP-RP de Rusi

- L'organisation de la phase pratique des apprentissages. Les équipements modernes sont disponibles sur le centre mais les curricula ne le sont pas. Ces équipements n'ont donc pas été dimensionnés par rapport à l'ingénierie de formation. Le défi est que les curricula et toute l'ingénierie de formation et pédagogique forment un ensemble cohérent, avec les équipements et les formateurs, pour délivrer une formation professionnalisante.
- Les formateurs. 80 formateurs ont été recrutés via un concours. Mais beaucoup sont vacataires. Le personnel permanent est rare. L'équipe pédagogique va devoir être consolidée pour assurer sa pérennité.

- La collaboration avec le privé pour le développement d'offres de stages et la formation à l'encadrement de stagiaires. Cet aspect n'a pas encore été prévu.
- L'insertion des apprenants. Pour l'instant, aucun modèle d'accompagnement des apprenants à l'insertion n'a été défini.
- L'ancrage du centre dans le territoire via une collaboration avec les structures de formation et les entreprises de la zone n'a pas encore été développé.
- La durabilité du centre et de ses équipements. Le modèle économique du centre n'a pas encore été précisément défini.

6.2. LES DÉFIS DU CFP-RP DE LA PROVINCE DE BUHUMUZA

L'AFD accompagnera la mise en place d'un second centre dans la nouvelle province de Buhumuza, qui couvre les anciennes provinces de Ruyigi, Muyinga et Cankuzo.

Les 3 provinces visées par le projet sont parmi les provinces les plus reculées et touchées par la pauvreté. D'autres défis auxquels ce centre pourra être confronté sont les suivants :

- Les constructions qui répondent aux besoins de formation des jeunes ;
- L'acquisition des équipements adaptés aux exigences des UAPP qui seront mises en place pour appuyer la pédagogie et assurer une production avec un esprit d'entrepreneuriat ;
- Le recrutement des formateurs de qualité avec une bonne maîtrise de l'ingénierie de formation, de l'ingénierie pédagogique et de l'approche par compétences pour assurer une formation de qualité aux candidats sélectionnés ;
- Le développement des partenariats avec les entreprises et coopératives locales pouvant offrir des opportunités de stage aux apprenants et pouvant enrichir les apprentissages grâce à l'intervention de professionnels ;
- L'implication des acteurs locaux dans la vie et la gestion du centre pour assurer son ancrage dans son territoire d'implantation ;
- Le développement des mécanismes d'incubation dans le cadre d'un dispositif d'insertion socioprofessionnelle pour accompagner l'insertion des jeunes lauréats issus du centre de formation.

Malgré ces quelques défis envisagés, la province de Buhumuza dispose de beaucoup de terrain qui pourrait être exploité non seulement par le centre pour assurer son fonctionnement à long terme et sa durabilité, mais aussi par les jeunes formés pour la mise en place de leurs exploitations / entreprises individuelles et collectives et contribuer davantage au développement économique du territoire.

Il paraît indispensable que l'équipe du CFP-RP de Cankuzo collabore avec l'équipe du CFP-RP de Rusi pour mutualiser les expériences (notamment les curricula), développer des modèles (modèle économique, modèle d'insertion, modèle de PPP...), réaliser des partenariats (par exemple autour de la formation de formateurs, de l'élaboration de projets d'établissement, etc).

6.3 LES FILIÈRES À DEVELOPPER AU CFP-RP DE CANKUZO

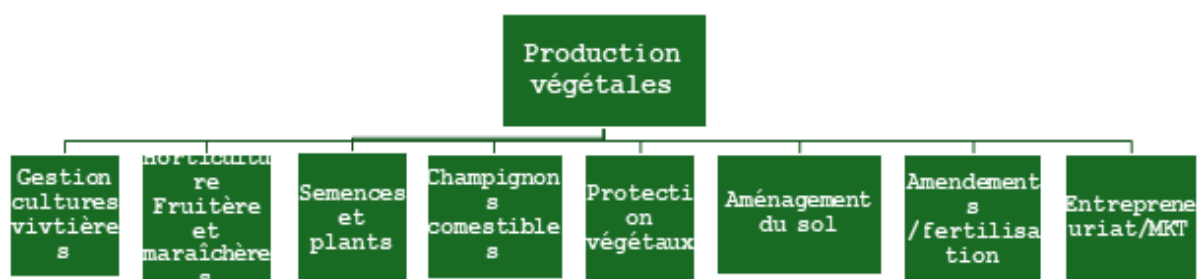
Parmi les 5 filières à développer au CFP de Cankuzo, 4 seront des filières agricoles dont 3 sont étroitement liées aux chaînes de valeurs agricoles et la dernière une filière transversale. Il s'agit pour les filières de la chaîne de valeur de (i) la production végétale (ii) la production pastorale et (iii) la transformation agroalimentaire. La filière transversale est la gestion des coopératives. Ces filières ont été choisies par le MENRS, sur la base de la maquette de Rusi et de l'expertise de Monsieur Barbot (2025). Nous présentons brièvement ce qui a été choisi par le MENRS et nous partageons nos analyses sur ces choix.

6.3.1. Résumé des quatre filières proposées et analyses

1. Filière Production Végétales.

La filière Production Végétales devra préparer les jeunes apprenants à l'obtention du Diplôme de Technicien Supérieur (BTS) et/ou des Certificats modulaires en productions végétales. Elle consiste en une formation professionnelle permettant l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et savoir-être pour réaliser l'éventail des pratiques techniques culturales en pleine terre, en pots, en plein champs ou en serres, pour des cultures vivrières, industrielles, fruitières et maraîchères ainsi que leur conditionnement en vue de leur commercialisation. Les modules et sous-modules qui constituent cette filière sont présentés dans la figure ci-dessous tels que prévus par la maquette de Rusi et Barbot (2025).

Figure 3. Schéma représentant les modules constitutifs de la filière production végétales



La maquette de Rusi et le rapport technique (Barbot, 2025) prévoient pour les deux ans de formation les modules et sous-modules repris dans le tableau ci-après:

Tableau 7. Synthèse des contenus de la filière production végétale prévue dans la maquette de Rusi et le rapport Barbot (2025)

Année de formation	Semestre	Module et sous-module
1 ^{ière} Année	1	M1: Gestion agronomique des principales cultures vivrières et industrielles tropicales
		M2: Horticulture fruitière et maraîchère
	2	M3: Production, Multiplication, Certification et Conservation des semences et plants
		M4: Culture des champignons comestibles
2 ^{ième} Année	3	M5: Protection des végétaux
		M6: Techniques d'aménagement et de conservation du sol
	4	M7: Techniques d'Amendement et de Fertilisation des sols cultivés
		M8: Entrepreneuriat et Marketing agricoles

Source : Maquette Rusi ; Barbot (2025)

Analyse

Une analyse attentive de ces modules et sous-modules révèle qu'ils sont constitués d'un assemblage d'activités ou des spécialisations cloisonnées, différentes les unes des autres, et sans liens entre elles. Ce sont des activités qui adressent des problèmes spécifiques liés à la production végétale, et d'autres espèces (***champignons comestibles – qui ne sont véritablement pas des végétaux***), mais ne semblent pas être structurées et agencées de manière à conférer l'ensemble des capacités dans un ordre bien déterminé, pour rendre les lauréats compétents dans le domaine de la production végétale.

Dans le sens strict, une production végétale constitue un agencement ordonné des opérations culturales liées les unes aux autres de telle sorte que les résultats d'une opération préparent l'entrée des opérations qui vont suivre. Ainsi, pour toutes les cultures (vivrières, de plantation, industrielle, de rente...) les opérations culturales ordonnées sont les suivantes :

- a) Le choix d'un site pour la production végétale,
- b) La préparation du sol,
- c) L'amendement du sol,
- d) Choix et préparation de la semences et plants,
- e) Semis / plantation,
- f) Entretien (Sarclage, épandage d'engrais, buttage, protection des végétaux)
- g) Préparation de la récolte et la récolte proprement dite,
- h) Activités post-récolte (préparation pour le stockage, stockage / conservation, transformation) pour la réduction des pertes
- i) Commercialisation (marketing).

Les modules 1 (Gestion agronomique des principales cultures vivrières et industrielles tropicales) et 2 (Horticulture fruitière et maraîchère) abordent de manière quasiment complète les opérations ci-

dessus listées au début de la formation. Les modules 3, 5, 6 et 7 ne font que revenir de manière détaillée sur les aspects respectivement de la production de semence (pour un futur semencier), la protection des végétaux (pour un futur technicien spécialisé en médecine des plantes), les techniques d'aménagement des sols et les techniques d'amendement et de fertilisation des sols cultivés (pour un futur technicien spécialisé en aménagement et amendement des sols). Le module 4 – culture des champignons semble un peu déplacé alors que le module 8 (Entrepreneuriat et Marketing agricoles) devrait être transversal pour toutes les filières afin de conférer les compétences d'entrepreneuriat à tous les apprenants.

On ne voit pas non plus le lien entre les moments de déroulement de ces modules au centre de formation et le calendrier agricole pour faciliter l'apprentissage pratique des techniques sur des opérations réelles en milieu réel.

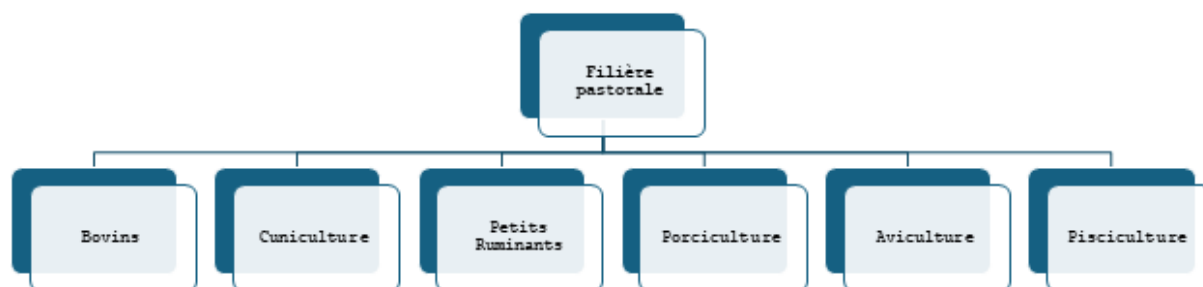
Afin d'assurer une formation de qualité dans le domaine de la production végétale, et de veiller à l'opérationnalité des lauréats, il faut prendre en compte l'agencement ordonné des opérations des itinéraires techniques, et faire le plus possible un rapprochement entre les activités réelles sur le terrain et le déroulement des contenus des modules au centre de formation.

Ainsi, pour le cas du CFP-RP de Cankuzo, le choix des modules et sous-modules de cette filière et leur agencement doit être revu afin de les aligner avec les réalités des activités de production végétale et celles des agriculteurs dans le territoire du centre, pour assurer une formation professionnelle complète des apprenants.

2. Filière Pastorale

La filière pastorale telle que prévue dans la maquette Rusi et reprise par Barbot (2025) doit conférer aux apprenants des compétences dans les domaines techniques, pratiques, administratifs et comptables de l'élevage. Son objectif est de former les jeunes capables de créer l'auto-emploi dans le domaine où ils ont été formés et d'encadrer la population pour promouvoir le développement de l'élevage permettant une augmentation qualitative et quantitative des productions animales. Au regard de cet objectif, cette filière devra avoir deux grands champs de compétences ; (i) conduire un ou des élevages en autonomie (auto-emploi) ; (ii) encadrer la population pour promouvoir le développement de l'élevage.

Figure 4. Schéma des éléments constitutifs de la filière pastorale selon la maquette Rusi et Barbot, (2025)



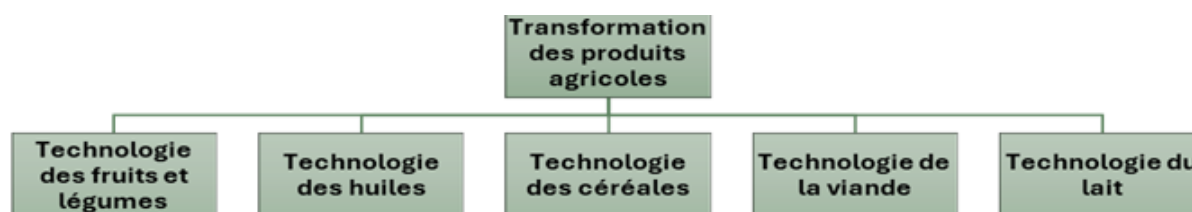
Analyse

Le premier champ de compétence (former les jeunes capables de créer l'auto-emploi dans le domaine où ils ont été formés) est pris en compte dans le programme illustré par le schéma ci-dessous, mais le second champ de compétence (encadrer la population pour promouvoir le développement de l'élevage) n'est pas abordé. Comme il est prévu le développement de cette filière au CFP-RP de Cankuzo, il sera nécessaire de prévoir sa réingénierie soit pour prendre en compte et intégrer le deuxième champ de compétence dans le référentiel de formation comme un module d'appui conseil en élevage, soit l'enlever de tous les documents en lien avec les référentiels de la filière pastorale. De plus, le terme de « filière Pastorale » ne semble pas bien adapté au contenu des enseignements prévus. Le terme de « Elevage » serait plus adapté.

3. Transformation agroalimentaire

La filière de technologies alimentaire a pour objet de conférer aux jeunes apprenants les capacités de transformer les produits agricoles locaux afin d'ajouter leur valeur, de réduire les pertes après récolte et de permettre aux jeunes formés, de gagner plus d'argent de leurs activités. De manière plus spécifique, cette formation vise à (i) donner aux apprenants les savoirs, les savoir-faire et savoir-être pour la transformation des matières alimentaires brutes d'origine végétale et animale (ii) leur donner les compétences nécessaires à concevoir des projets d'installation socioprofessionnelle pour devenir autonome, et contribuer au développement des territoires qui les accueillent. La composition de cette filière est représentée dans le schéma ci-dessous.

Figure 5. Schéma des éléments constitutifs de la filière transformation des produits agricoles



Analyses

Comme recommandé par Barbot (2025), nous pensons que ces formations pourront s'articuler autour de la technologie des fruits et légumes, des huiles, des céréales, du lait et de la viande et devront donc avoir besoin des ateliers spécifiques de transformation des produits ciblés ainsi que des laboratoires connexes d'analyse de la qualité des produits issus des ateliers.

Toutefois, une attention particulière doit être portée sur l'adéquation entre les enseignements et les ateliers et laboratoires dans lesquels les lauréats seront formés. Tandis que le centre pourra se procurer les matériels et équipements de points hautement complexes pour la formation des apprenants, il n'est pas sûr que ceux-ci auront les moyens nécessaires pour se doter des mêmes types de matériels et équipements pour leur propre installation même s'il est prévu l'octroi d'un kit de démarrage (système leasing). Ce système leasing pourrait-il mettre à la disposition de tous les lauréats des ateliers et laboratoires bien équipés à un coût abordable ?

4. Filière Gestion des coopératives

L'objectif de la filière gestion des coopératives consiste à préparer les apprenants à pourvoir les postes de propriétaires ou d'associés dans la gestion de leurs propres entreprises. Ils pourront aussi appuyer d'autres coopératives ou unions des coopératives dans la gestion de leurs activités. Par ailleurs, les lauréats seront appelés à travailler en groupe pour atteindre des résultats qu'ils ne pourront pas atteindre en travaillant de manière isolée. De plus, leur accès à certains services comme le financement, l'achat des intrants ou la vente des produits de leurs entreprises / exploitations est facilité s'ils évoluent en coopératives bien gérées. La formation sur la gestion des coopératives prépare les apprenants au développement de l'esprit d'entrepreneuriat dont ils auront besoin pour mener à bien leurs activités.

Figure 6. Schéma des modules et sous-modules constitutifs de la filière gestion des coopératives



Analyses

Les contenus envisagés dans la maquette de Rusi et le rapport technique de Barbot (2025) pourront être maintenus ou légèrement modifiés pour intégrer des nouvelles exigences imposées par la réingénierie des autres filières.

Au regard des arguments soulevés ci-dessus, il serait nécessaire de procéder à une **réingénierie de formation** dans le CFP-RP de Cankuzo avant le lancement des formations et si possible d'étendre cette réingénierie aux 4 autres CFP-RP pour harmoniser les référentiels de formation agricole de tous ces centres.

VII° L'INSERTION DES JEUNES ET DES FEMMES FORMEES DANS LA REGION DE BUHUMUZA

L'insertion des jeunes dans le secteur agricole au Burundi, est un enjeu crucial pour leur emploi, la création de richesses, la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la nutrition, le développement rural et la sécurité alimentaire. Plusieurs projets et programmes interviennent dans l'entrepreneuriat agricole chez les jeunes et œuvrent pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche plus large de réduction de la pauvreté et de promotion de l'inclusion sociale.

Parmi les projets et programmes impliqués dans l'insertion des jeunes, on peut citer ceux présentés plus haut (PAEEJ, PPEAPJF, PAM, Projets de l'Ambassade des Pays-Bas) et beaucoup d'autres programmes telles que ceux développés par l'Agence Belge de Développement (ENABEL), le Programme de Développement de l'Entrepreneuriat Rural (PRODER), le Programme de Soutien à l'Entrepreneuriat du Secteur Agricole (SESA) et tant d'autres. Les actions de ces programmes s'articulent autour des aspects de la formation, le renforcement des capacités pour l'autonomisation économique, le financement et l'accompagnement à la production, la transformation et la commercialisation des produits agricoles des filières sélectionnées. Faute de statistiques précises, il est difficile d'apprécier les résultats des interventions de ces projets et programmes. Il ressort des entretiens avec certains de ces acteurs qu'un nombre important des jeunes ont bénéficié de leurs interventions même si ces appuis sont insuffisants pour répondre aux besoins.

Au niveau des CEM et CFP, ce problème d'accompagnement à l'insertion des jeunes lauréats est aussi ressenti. Des statistiques en lien avec l'insertion des jeunes ne sont pas disponibles alors il est difficile de l'appréhender sur des bases quantitatives. Mais, la majorité d'acteurs rencontrés déplorent un très faible taux d'insertion des jeunes dans le territoire. A part les stages d'entreprises organisés vers la fin de la formation des jeunes, les établissements de formation ne semblent pas mener des actions concrètes en direction de l'accompagnement à l'insertion de leurs lauréats. Les défis généralement cités sont : (i) la difficulté d'accès au foncier pour les jeunes formés surtout les jeunes femmes, (ii) la difficulté d'accès au financement, (iii) la perception négative de l'agriculture, (iv) le faible soutien institutionnel et (v) la dégradation de l'environnement.

La formation et l'insertion professionnelle dans l'agriculture au Burundi peuvent contribuer au développement d'une société inclusive et résiliente aux défis socio-économiques et aux menaces climatiques. Cette insertion doit viser l'augmentation de l'emploi décent des jeunes (en particulier les jeunes femmes), par le soutien au développement des exploitations, des microentreprises et des coopératives agricoles performantes. La formation et l'insertion doivent aussi viser la promotion de l'esprit entrepreneurial, le renforcement des services d'intermédiation, et le développement des compétences techniques et professionnelles chez ces jeunes.

Il est donc indispensable de mettre en place un dispositif d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés au CFP-RP de Cankuzo. Ce dispositif devra apporter des appuis multiformes aux jeunes agriculteurs et entrepreneurs pour créer et assurer la croissance de leur activité, le renforcement de leur employabilité et leur préparation pour une entrée au monde du travail, en particulier au sein des filières stratégiques mais surtout en utilisant une approche adaptée au contexte local.

Les acteurs des territoires perçoivent l'installation de jeunes agriculteurs formés comme un processus qu'un dispositif bien structuré doit accompagner pendant une période donnée (dont la durée reste à déterminer). Un centre de formation ne peut se placer en responsabilité exclusive de l'installation des apprenants formés en son sein, mais plutôt se donne pour objectif, la mission d'élaborer et d'expérimenter un dispositif susceptible de se pérenniser au-delà de sa province d'implantation. Le dispositif doit donc pouvoir être étendu, à terme, au 5 CFP-RP en cours de mise en place, aux autres CFP publics et privés et au CEM qui développent les différents métiers agricoles ciblés dans les territoires d'installation des bénéficiaires. Un tel dispositif devra être représenté aux différents niveaux de décentralisation / déconcentration de la province (niveau provincial, communal, zonal, collinaire). Pour assurer sa propre durabilité, et la durabilité des installations des jeunes formés qu'il accompagne, le dispositif d'accompagnement doit avoir un ancrage territorial solide, et impliquer fortement les acteurs locaux des territoires.

De même, afin de donner du sens à la formation initiale professionnelle pour les nouveaux entrants, ou la formation continue pour des acteurs en activité ou en reconversion, le dispositif d'insertion / installation doit être durablement articulé avec le dispositif de formation. Il ne faut donc pas former pour former, mais former pour une insertion socioprofessionnelle. Le jeune accompagné par le dispositif devra être porteur et maître d'un projet d'insertion (plan d'affaire) et devra de ce fait, en assumer l'entière responsabilité. Le projet qu'il met en œuvre doit être un projet conçu par lui-même et pas par d'autres personnes, groupes, coopératives, projets ou programmes de développement.

En plus de la fonction de formation, le dispositif mis en place devra fournir aux jeunes formés trois (03) fonctions y compris (i) l'accompagnement pour l'accès au financement (intermédiation avec les institutions financières et apport des financements), (ii) l'accompagnement de conseil technique et de gestion, et (iii) l'intermédiation pour la mise en marché des produits des exploitations / microentreprises agricoles créées.

Pour mieux appréhender le fonctionnement du dispositif, et l'atteinte des objectifs qui lui seront assignés, il sera nécessaire d'y intégrer un mécanisme de suivi évaluation pour évaluer le centre et les apprenants sortants. Un tel mécanisme permettra de suivre en temps réel les nombres et typologies de projets élaborés, les montants des appuis financiers apportés, les nombres de projets mis en œuvre, les superficies emblavées et les tailles des cheptels conduits, les revenus agricoles dégagés et les contributions des jeunes formés et financés au développement économique de leurs territoires d'accueil.

En plus du mécanisme de suivi évaluation, il sera aussi avantageux de conduire des études d'économie de la formation et d'insertion des jeunes formés, pour déterminer les retours sur investissement de l'Etat et autres partenaires financiers et techniques et la raison d'être des CFP-RP et de la poursuite des actions en direction de la formation et l'insertion des jeunes dans le domaine de l'agriculture.

VIII. ESQUISSE D'UNE FEUILLE DE ROUTE POUR L'OPÉRATIONNALISATION DU CFP-RP DE CANKUZO COMPRENANT LES APPUIS À PRÉVOIR

8.1. STRATÉGIE POUR LA FEUILLE DE ROUTE DU CFP-RP DE CANKUZO

Afin d'élaborer une feuille de route permettant l'opérationnalisation du CFP-RP de Cankuzo et en tenant compte des leçons apprises au CFP de Rusi, pour éviter au maximum les obstacles rencontrés dans le démarrage de ses activités, il s'est avéré d'abord nécessaire de proposer une stratégie basée sur les objectifs spécifiques à atteindre, les actions à mettre en œuvre et les conditions de leur mise en œuvre. Cette stratégie va déboucher sur des scénarios et leur analyse comparée permettra d'évaluer l'efficacité potentielle des différents choix à faire et d'arrêter des actions qui permettront l'atteinte des résultats escomptés dans les meilleurs délais et dans de bonnes conditions. Pour ce faire, des hypothèses de travail suivantes ont été retenues.

❖ 8.1.1. Des hypothèses pour la stratégie

1. Les constructions sur le site du CFP-RP de Cankuzo sont lancées début 2027 et s'achèvent mi-2028 plus 6 mois pour des retards imprévus ;
2. Le Directeur Général et ses proches collaborateurs (Directeur Administratif et Financier, Directeur Technique, et les Chefs des Services – Formation et Perfectionnement Apprenants, et Atelier et Maintenance) sont nommés au démarrage des travaux ;
3. L'Unité de Coordination du Projet (UCP) mise en place au sein du MENRS peut coordonner toutes les activités d'opérationnalisation du centre, en attendant la nomination de l'équipe dirigeante ;
4. Des locaux provisoires sont attribués à la Direction Générale du Centre pour permettre le suivi rapproché des travaux, l'acquisition des équipements, la réingénierie de formation, l'élaboration du projet de centre, le renforcement des capacités de l'équipe dirigeante, l'ingénierie pédagogique, le renforcement des capacités du personnel enseignant, le recrutement des apprenants et le lancement des formations dès l'achèvement des constructions en fin 2028.

❖ 8.1.2. Des points d'attention de la stratégie

1. Une ou plusieurs **assistances techniques** seront recrutées pour accompagner l'UCP et faciliter la mise en œuvre des activités critiques telles que la réingénierie de formation, l'élaboration du projet de centre, le développement de l'ingénierie pédagogique et le renforcement des capacités des acteurs de la formation, avant la nomination du Directeur Général du Centre ;
2. Des études seront conduites à chaque étape de la mise en œuvre des activités arrêtées, pour assurer leur bonne marche et l'atteinte des résultats d'étapes ;
3. La période prévisionnelle de démarrage des actions en lien avec la réingénierie de formation pour le centre de Cankuzo, mais en harmonie avec celui de Rusi, est le mois de janvier 2026.

Une harmonisation éventuelle avec les trois (03) autres centres, sera avantageuse pour l'organisation et l'animation des formations sur la base des documents identiques. Cela pourrait aussi faciliter la mobilité des formateurs entre les centres, en cas de manque ou d'indisponibilité ;

4. Il serait idéal en ce qui concerne le renforcement des capacités des formateurs à l'utilisation des outils pédagogiques d'organiser les séances de travail dans un autre lieu par exemple dans les autres établissements FAR si les formations ne nécessitent pas d'équipements spécifiques ;
5. Un démarrage et la mise en œuvre progressive des activités peut être une stratégie pour obtenir l'adhésion des acteurs du territoire et les motiver à participer activement dans les phases de mise en œuvre des activités qui suivront.

La matrice de stratégie présentée dans le tableau qui suit, est construite sur la base des hypothèses et points d'attention développés ci-haut.

8.2. MATRICE DE LA STRATÉGIE

Tableau 8. Matrice de la stratégie pour l'élaboration de la feuille de route

Objectifs spécifiques	Questionnements pour l'opérationnalisation	Scénarii d'opérationnalisation des activités	Conditionnalités pour l'opérationnalisation	Score efficacité /10
Conduire une réingénierie de formation avant fin 2026	Qui coordonne la réingénierie ?	L'UCP coordonne la réingénierie en attendant la nomination du DG	- L'UCP est mise en place	8
		Un DG nommé, coordonne la réingénierie sous la supervision de l'UCP	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé	6
	Qui conduit les travaux de réingénierie sur le terrain, en lien avec l'AT ?	Une équipe désigné par le MENRS et placée sous l'autorité de l'UCP conduit les travaux de réingénierie sur le terrain	- L'UCP est mise en place	9
		Le DG et ses collaborateurs proches (DAF, DT et Chefs des Services) conduisent les travaux de réingénierie sur le terrain	- L'UCP est mise en place - Le DG et ses collaborateurs proches sont nommés	7
		Le DG, ses collaborateurs proches et le personnel enseignant conduisent les travaux de réingénierie sur le terrain	- Le DG est nommé - Ses collaborateurs proches sont nommés - Le personnel enseignant est recruté	8
	Quand réaliser cette réingénierie ? Au début des travaux de construction ou à	Au démarrage des travaux de construction	- Le démarrage des travaux de construction sera un facteur catalyseur pour l'élaboration des	9

	l'achèvement de ces travaux ?		curricula des filières prévues	
		A l'achèvement des travaux de construction	- L'achèvement des travaux de construction contribuera à motiver les acteurs de la formation pour l'élaboration des curricula des filières prévues	8
Elaborer le projet de centre avant fin 2027	Qui coordonne l'élaboration du projet de centre, en lien avec l'AT ? l'Unité de Coordination du Projet (UCP) au MENRS ou le DG du Centre ?	L'UCP coordonne l'élaboration du projet de centre en attendant la nomination du DG	- L'UCP est mise en place	5
		Un DG nommé, coordonne l'élaboration du projet de centre sous la supervision de l'UCP	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé	6
	Qui élabore le projet de centre, en lien avec l'AT ? l'UCP ou l'équipe pédagogique (EP) ?	Une équipe désignée par le MENRS et placée sous l'autorité de l'UCP élabore le projet de centre	- L'UCP est mise en place - Une équipe d'élaboration du projet de centre est désignée par le Ministre	4
		Le DG et ses collaborateurs proches (DAF, DT et Chefs des Services) nommés élaborent le projet de centre	- Le DG est nommé - Ses proches collaborateurs sont nommés	7
		Le DG, ses collaborateurs proches, le personnel enseignant et les partenaires sur le terrain élaborent le projet de centre	- Le DG est nommé - Ses proches collaborateurs sont nommés - Le personnel enseignant est recruté	9
	Quand élaborer le projet de centre ? Au démarrage des travaux de construction ou à l'achèvement de ces travaux ?	Au démarrage des travaux de construction	- Le démarrage des travaux de construction servira de motivation pour la participation des acteurs locaux	8
		A l'achèvement des travaux de construction	- L'achèvement des travaux de construction contribuera fortement à motiver les acteurs locaux à participer à l'élaboration du projet de centre afin d'enclencher les formations	9

Développer le modèle économique du centre avant fin 2027	Qui coordonne le développement du modèle économique du centre	L'UCP coordonne le développement du modèle économique du centre	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé	8
		Le DG coordonne le développement du modèle économique du centre sous la supervision de l'UCP	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé - Ses collaborateurs proches sont nommés - Le personnel enseignant est recruté	9
	Qui élabore le modèle économique du centre	Le DG nommé, ses proches collaborateurs et le personnel enseignant élaborent le modèle économique du centre	- Le DG est nommé - Ses-Ses proches collaborateurs sont nommés - Ses proches collaborateurs sont nommés - Le personnel enseignant est recruté	8
	Quand élaborer le modèle économique du centre	A l'élaboration du projet de centre	- Le projet de centre est élaboré - Les données relatives à l'économie de formation et d'insertion sont disponibles	9
Conduire une ingénierie pédagogique avant fin 2028	Qui coordonne l'ingénierie pédagogique ?	L'UCP coordonne l'ingénierie pédagogique	- L'UCP est mise en place	6
		Un DG nommé coordonne l'ingénierie pédagogique sous la supervision de l'UCP	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé	9
	Qui réalise l'ingénierie pédagogique ?	Les personnel enseignant réalise l'ingénierie pédagogique sous la supervision du DG	- Le DG est nommé - Le personnel enseignant est recruté	9
	Quand réaliser l'ingénierie pédagogique ?	Au démarrage des travaux de construction	- Le personnel enseignant est recruté	5
		A l'achèvement des travaux de construction et avant le lancement des formations	- Le personnel enseignant est recruté	9
Sélectionner les formateurs du centre	Quand recruter les formateurs du Centre ?	Au lancement des travaux de construction du centre	- Le concours de recrutement des formateurs est organisé	9
	Au lancement des travaux de construction du centre ou à l'achèvement de ces travaux ?	A l'achèvement des travaux de construction du centre	- Le concours de recrutement des formateurs est organisé	7

Renforcer les capacités des formateurs à la mise en œuvre des outils pédagogiques avant fin 2028	Qui coordonne le renforcement des capacités des formateurs du centre ?	L'UCP coordonne le renforcement des capacités des formateurs du centre	- L'UCP est mise en place - Les formateurs sont recrutés	6
		Un DG nommé coordonne le renforcement des capacités des formateurs du centre sous la supervision de l'UCP	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé	9
	Quand renforcer les capacités des formateurs sur la mise en œuvre des outils pédagogiques	Après le démarrage des travaux de construction du centre	- Les marchés de construction des infrastructures sont lancés - Les constructions démarrent effectivement	9
		A l'achèvement des travaux de construction du centre	- Les constructions sont achevées dans les délais	6
Renforcer les capacités des gestionnaires à la mise en œuvre du projet de centre	Qui coordonne le renforcement des capacités des formateurs du centre ?	L'UCP coordonne le renforcement des capacités des formateurs du centre	- L'UCP est mise en place	7
		Le DG nommé coordonne le renforcement des capacités des formateurs du centre sous la supervision de l'UCP	- Le DG est nommé - Ses collaborateurs proches sont nommés	8
	Quand renforcer les capacités des gestionnaires à la mise en œuvre du projet de centre	Au démarrage des formations	- Les travaux de construction sont achevés dans les délais - L'acquisition des équipements est réalisée	9
Recruter les apprenants au centre de formation en début 2029	Qui coordonne le recrutement des apprenants au centre de formation ?	L'UCP coordonne le recrutement des apprenants au centre	- L'UCP est mise en place - Le recrutement des apprenants est autorisé et lancé	9
		Le DG nommé, coordonne le recrutement des apprenants au centre sous la supervision de l'UCP	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé - Le recrutement des apprenants est autorisé et lancé	6
	Quand recruter les apprenants au centre de formation ?	Avant le démarrage des formations	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé - Le recrutement des apprenants est autorisé et lancé	9
Lancer les formations au	Qui coordonne le lancement des formations au centre ?	Le DG nommé coordonne le lancement des formations au centre	- Le DG est nommé - Ses collaborateurs proches sont nommés	9

Centre en début 2029	Quand lancer les formations au centre ?	A l'achèvement des constructions	- Les constructions sont achevées - Les formateurs sont recrutés - La première cohorte d'apprenants est recrutée	9
Elaborer un dispositif d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés avant fin 2029	Qui coordonne l'élaboration du dispositif d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés au centre ?	Le DG du centre coordonne l'élaboration du dispositif d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés	- Le DG est nommé - Ses collaborateurs proches sont nommés	9
	Qui élabore le dispositif d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés ?	Le personnel enseignant en co-construction avec les acteurs des territoires	- Le personnel enseignant est recruté au centre - Les jeunes formés sont porteurs de projets d'insertion socioprofessionnelle - Les acteurs des territoires sont motivés à s'impliquer dans le processus d'accompagnement des jeunes formés	9
	Quand élaborer le dispositif d'accompagnement de jeunes formés	Après le lancement des formations	- La première cohorte d'apprenants est recrutée - Les formations se poursuivent	9
Initier les partenariats avec les acteurs des territoires avant fin 2029	Qui coordonne l'initiation des partenariats ?	L'UCP coordonne l'initiation des partenariats	- L'UCP est mise en place - Des potentiels partenaires sont identifiés	6
		Le DG coordonne l'initiation des partenariats	- L'UCP est mise en place - Le DG est nommé - Des potentiels partenaires sont identifiés	9
	Qui initie les partenariats ?	Le DG initie les partenariats sous la supervision de l'UCP	- Le DG est nommé - Les proches collaborateurs du DG sont nommés - Des potentiels partenaires sont identifiés	9
	Quand initier les partenariats	Au démarrage des formations au centre	- Les acteurs des territoires sont motivés à nouer des partenariats avec le centre	9

Elaborer un dispositif de suivi évaluation du centre de formation et des apprenants sortants avant fin 2029	Qui coordonne l'élaboration du dispositif de suivi évaluation des activités du centre et des apprenants sortants ?	Le DG coordonne l'élaboration du dispositif de suivi évaluation des activités du centre	- Le DG est nommé - Ses collaborateurs proches sont nommés	9
	Qui élabore le dispositif de suivi évaluation des activités du centre et des apprenants sortants?	Le personnel enseignant en co-construction avec les acteurs des territoires élaborent le dispositif de suivi évaluation des activités du centre	- Le personnel enseignant est recruté au centre - Les acteurs des territoires sont motivés à s'impliquer dans le processus d'élaboration du dispositif de suivi évaluation des activités du centre	9
	Quand élaborer le dispositif de suivi évaluation des activités du centre et des apprenants sortants?	Après le lancement des formations	- Tous les acteurs sont disponibles	9

8.3. PROPOSITION DE FEUILLE DE ROUTE POUR L'OPÉRATIONNALISATION DU CFP-CR DE CANKUZO

La feuille de route proposée pour l'opérationnalisation du CFP-RP de Cankuzo a pour objectif global de définir les actions et les appuis pouvant être mobilisés par le réseau FAR afin de permettre l'opérationnalisation du CFP-RP de Cankuzo en 2029, des quatre filières de formation professionnelle agricole et rurale à lui assignées. La feuille de route est résumée dans le diagramme ci-dessous :

Tableau 9. Feuille de route pour l'opérationnalisation du CFP-RP de Cankuzo.

Objectifs spécifiques	Activités	Périodes (Années & Trimestres)																			
		2026				2027				2028				2029				2030			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Conduire une réingénierie de formation avant fin 2026	Collecte et analyse des curricula existants pour prévoir la mise en commun																				
	Conduite des enquêtes métiers dans le territoire																				
	Traitement et analyse des données collectées																				
	Elaboration des référentiel professionnels (Fiche Descriptives d'Activités [FDA], Situations Professionnelles Significatives, Fiches de Compétences)																				
	Elaboration des référentiels de certification (Evaluation)																				
	Elaboration des référentiels de formation																				
	Mise en commun avec les référentiels de RUSI et les autres centres																				
	Validation des référentiels																				
Elaborer le projet de centre avant fin 2027	Conduite des enquêtes auprès des acteurs du territoire																				
	Traitement et analyse des données collectées																				
	Rédaction du document de projet de centre																				

[illegible]

[illegible]

8.5. DES PROPOSITIONS D'APPUI DU RÉSEAU FAR

Le Réseau international Formation Agricole et Rurale (Réseau FAR) est né en 2006 suite à un séminaire sur la formation de masse organisé à Ouagadougou en 2005. Il résulte d'une initiative d'un groupe de professionnels de la Formation Agricole et Rurale (FAR) issus de différents pays du continent africain qui se sont fixés comme principale mission de mutualiser leurs expériences et leurs expertises afin de rénover les dispositifs de FAR. Doté d'un statut associatif depuis 2012, le Réseau FAR a ouvert ses perspectives en matière de soutien et de coopération avec les institutions et organisations internationales et nationales agissant en faveur du développement.

Aujourd'hui, le réseau est composé de dix-neuf pays francophones, majoritairement africains : Algérie, Bénin, Burkina-Faso, Cameroun, République Centrafricaine, République Démocratique du Congo, Comores, Côte d'Ivoire, Guinée, Haïti, Mali, Maroc, Madagascar, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo et Tunisie. La mission du Réseau FAR est d'accompagner les pays membres du réseau dans le processus de rénovation des dispositifs de formation agricole et rurale. Le Réseau FAR répond également ponctuellement à des sollicitations de pays et de partenaires techniques et financiers pour des missions d'expertise liées à la formation agricole et rurale. Cela est le cas du Burundi qui est dans une phase de rénovation de son dispositif de formation agricole et rurale et qui a sollicité l'expertise du Réseau FAR pour l'accompagner dans la mise en place du centre de formation professionnelle d'excellence de Buhumuza, expertise liée au présent rapport.

Si le Gouvernement du Burundi était intéressé pour continuer de cheminer avec le Réseau FAR pour mettre en œuvre la feuille de route proposée dans le présent rapport, le Réseau FAR pourrait apporter des appuis qui seraient financés sur les fonds du projet subventionné par l'AFD. Ces appuis pourraient porter sur les domaines suivants :

- Réingénierie de formation (à partir des nouveaux curricula de Rusi et adaptés aux besoins de la province de Buhumuza et aux choix du MENRS) ;
- Développement du projet d'établissement du CFP-RP de Buhumuza, en partenariat avec d'autres CFP-RP d'excellence (comme CEFOR-RUSI et CIBITOKI) qui pourraient être formés sur l'élaboration d'un projet de centre ;
- Mise en place de réseaux d'acteurs de la FAR : au niveau provincial les établissements de FAR et les acteurs privés de la province de Buhumuza, au niveau national les 5 CFP d'excellence ;
- Formation de formateurs et ingénierie pédagogique ;
- Appui à la définition et à l'opérationnalisation des UAPP ;
- Définition d'un système d'appui à l'incubation et à l'insertion ;
- Mise en place d'un système d'économie de la formation ;
- Processus d'élaboration de la stratégie nationale de la formation agricole et rurale du Burundi.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

5.1. CONCLUSION

Les objectifs de cette mission étaient de proposer un état des lieux du dispositif de formation professionnelle agricole au Burundi ; de proposer une description du secteur agricole et rural à l'échelle de la province de Buhumuza et d'en ressortir les enjeux de FAR et l'offre de formation; de proposer une feuille de route pour opérationnaliser le CFP-RP de Buhumuza; de faire des propositions de mutualisation et d'harmonisation des appuis entre les 3 centres de Rusi, Cibitoke et Buhumuza et de proposer les appuis que le Réseau FAR, le MENRS ou l'AFD pourraient mobiliser afin d'opérationnaliser la feuille de route. A l'issue de cette mission, on peut conclure que les objectifs ont été atteints dans l'ensemble.

L'analyse de la situation de la FAR au Burundi révèle un engagement très fort du gouvernement à promouvoir la formation agricole à travers la mise en place des structures de formation (CFA, CEM, CFP, ITAB, Faculté d'Agronomie et de Bio Ingénierie (FABI) et d'autres établissements de formation connexes, les projets et programmes qui visent l'intégration des jeunes en agriculture, et des institutions financières qui ont pour objet d'apporter des financements à l'installation des jeunes agriculteurs formés et de les appuyer à développer des entreprises agricoles performantes. Toutefois, malgré cet engagement du gouvernement, le dispositif de FAR fait face à plusieurs défis, notamment :

- **Les difficultés d'opérer une transition des démarches et outils de formation professionnelle.**
Le dispositif de FAR au Burundi cherche à opérer une transition d'une approche de la formation disciplinaire à une approche par compétences (APC). Les acteurs se rendent compte que l'approche disciplinaire ne permet pas aux apprenants d'acquérir les savoirs, savoir-être et savoir faire requis par le monde de travail. L'approche par compétences (APC) permet plus facilement d'avoir des lauréats directement opérationnels après leur formation, car la formation a été fondée sur des compétences analysées en amont, sur la base des besoins du marché du travail et des attentes des jeunes. Le défi est celui d'opérer ce changement avec des formateurs qui ont peu de maîtrise de l'APC ayant été formés eux-mêmes sur la base de l'approche disciplinaire souvent transmissive des connaissances et non du développement des capacités et des compétences.
- **Des structures de formation qui ne disposent pas de projets (projets de centres / établissement).** Les projets de centres / établissements devraient permettre aux structures de formation concernées de mettre en place des stratégies spécifiques pour la formation (visions, objectifs et modalités d'organisation et de fonctionnement) et de les décliner en orientations claires et des principes d'action cohérents. Les projets de centre élaborés avec les contributions des acteurs locaux devront être des instruments d'ancrage territorial, de pilotage et de gestion des établissements de formation qui les élaborent. Si les résultats de la mise en œuvre de ces projets sont régulièrement évalués, les actions des établissements concernés peuvent être réajustées pour assurer l'atteinte des objectifs fixés au départ.
- **Des structures qui éprouvent des difficultés à développer des partenariats avec le secteur privé.** Sans partenariats solides avec les entreprises du secteur privé, les structures de formation ont des difficultés de placement des apprenants en stage pourtant très importants

dans leur formation. Certains centres de formation arrivent à peine à développer des partenariats avec les entreprises locales dans leur milieu d'implantation. Cet état de choses remet en cause l'ambition de faire de la formation agricole une formation qui se veut d'être pratique à 80% et théorique seulement à 20%.

- **Une faible implication des acteurs locaux du territoire.** L'ancrage territorial des centres de formation professionnelle fondé sur l'implication des acteurs du territoire est une voie par laquelle ces centres améliorent leur efficacité. Les territoires décentralisés ont à leur disposition deux leviers complémentaires pour favoriser la création d'emploi et de valeur ajoutée sur leur territoire : d'une part l'appui à la formation professionnelle initiale et continue, et d'autre part le rôle de chef de file en matière de développement économique. Ces deux leviers devraient agir de manière synergique pour favoriser l'adaptation du capital humain à l'innovation et au développement des territoires. Mais il apparaît que les rôles et l'implication des différents acteurs, publics comme privés, dans la vie des établissements de formation professionnelle ne sont pas bien maîtrisés, nécessitant un travail de fond.
- **Des centres de formation avec des dispositifs d'insertion peu performants.** Certains centres de formation accompagnent quelques jeunes formés à travers les kits de démarrage apportés par certaines structures d'accompagnement à l'insertion dans le domaine de l'agriculture. Toutefois, il paraît que ces initiatives fonctionnent souvent en isolement avec des performances qui ne contribuent pas à l'attente des résultats probants. Des dispositifs performants devront être caractérisés par une formation adaptée aux réalités des bénéficiaires ; l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels personnalisés qui prennent en compte le contexte de leur mise en œuvre ; l'accompagnement à la recherche des financements adaptés pour la mise en œuvre de ces projets par leurs porteurs ; le conseil technique, financier et de gestion ; l'accompagnement à la commercialisation des produits issus des exploitations / entreprises créées, et un accompagnement à l'autonomisation et à l'insertion des jeunes formés porteurs des projets dans des organisations professionnelles. De tels dispositifs devront aussi avoir des mécanismes de suivi évaluation de l'installation des bénéficiaires accompagnés.

5.1. RECOMMANDATIONS

Au regard de ce qui précède, il est recommandé des actions suivantes :

La conduite d'une réingénierie de formation afin d'harmoniser les curricula des 3 premiers CFP-RP (Rusi, Cibitoke et Cankuzo) et éventuellement des autres CFP d'excellence qui seront mis en route dans d'autres provinces. Cette harmonisation des curricula pourrait rendre les formations plus professionnelles et faciliter la mobilité des apprenants et des formateurs d'un centre à l'autre. Il est nécessaire que la réingénierie de formation soit suivie par l'ingénierie pédagogique dans le cadre de la formation des formateurs pour renforcer leurs capacités et les rendre plus aptes à assurer les formations basées sur l'approche par compétences.

L'élaboration d'un projet de centre particulièrement pour le CFP-RP de Cankuzo (Buhumuza) ; mais aussi en synergie avec les 2 autres centres de formation (Rusi et Cibitoke). Le projet de centre est un instrument de gouvernance et de pilotage qui permet au centre de formation de définir les

orientations stratégiques, de garantir la qualité de la formation et de favoriser l'insertion professionnelle des lauréats. Il permet de structurer l'action du centre, d'aligner les pratiques pédagogiques et d'associer l'ensemble des acteurs (personnels enseignants, apprenants, partenaires) à une vision commune. Par ailleurs le projet de centre est un outil de dialogue entre le centre de formation et les territoires qui participent à sa gouvernance et tirent des bénéfices importants de son fonctionnement.

Il est capital pour les centres de formation de développer des partenariats avec les entreprises locales, nationales et internationales pour solliciter leur appui à la formation et à l'insertion des jeunes formés. Par la même occasion, une forte implication des acteurs des territoires dans la vie des centres est cruciale pour assurer leur participation dans la gouvernance et le fonctionnement du centre afin de contribuer à son rayonnement.

Enfin, les centres de formation doivent œuvrer à mettre en place des dispositifs d'accompagnement à l'insertion en partenariat avec des coopératives collinaires, communales de provinciales, des projets et programmes, des institutions financières (COOPEC, BIJE, BIDE...) et autres structures qui pourront apporter des financements pour appuyer l'installation des jeunes lauréats formés.

D'autres actions pourraient être envisagées mais elles devront avoir un seul objectif : placer les jeunes au centre de toute intervention.

ANNEXES

ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE

Cabinet du Président – République du Burundi (2023). Décret N° 100/242 du 13 Décembre 2023 portant création, missions, organisation et fonctionnement d'un Centre Public de Formation Polytechnique et de la Reconversion Professionnelle.

FAO, Union européenne et Cirad. 2022. Profil des systèmes alimentaires – Burundi. Activer la transformation durable et inclusive de nos systèmes alimentaires. Rome, Bruxelles et Montpellier, France. <https://doi.org/10.4060/cb8671fr>

ISTEEBU; DSIA (2018). Enquete Nationale Agricole du Burundi 2016-2017; Résultats de la campagne agricole. Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi et la Direction des Statistiques et Informations Agricoles. Bujumbura.

Loussouarn, Jean-Jacques (2021). Guide Methodologique : Économie de la Formation Agricole et Rurale. Réseau International Formation Agricole et Rurale (FAR).

MASAF (2025). L'approche par compétences ou capacités: La lettre de l'inspection de l'enseignement agricole, mai 2025. https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/01-systeme/structuration/iea/iea-lettre-2505.pdf

MENRS (2023). Cadre National de Qualification et de Certification – CNQC, Février 2023.

MENRS (2024). Projet de mise en place du Centre Regional de Formation Polytechnique de Rusi: Programmes de formation du Centre de Formation Polytechnique de Rusi. (Maquette Rusi). Bujumbura, Burundi.

MINAGRIE (2016). Plan National d'Investissement Agricole (PNIA) 2016 – 2020. Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage. Bujumbura, Burundi.

MINEAGRIE (2018). Stratégie Agricole Nationale (SAN 2018 – 2027). Ministère de l'Environnement de l'Agriculture et de l'Elevage. Bujumbura, Burundi.

Ministère du Plan et du Développement Communal ; PNUD (2011). Vision Burundi 2025.

PAN PNSEB (2013). Cartographie de la fertilité des sols du Burundi et des besoins des principales cultures vivrières en éléments nutritifs. Bujumbura. <https://ifdc.org/wp-content/uploads/2024/01/ISFM-Flyer-French.pdf>

PARM (2024). Etude d'évaluation des risques agricoles au Burundi dans la chaîne de valeur maïs: Rapport Principal: Janvier – juillet 2024. Plateforme pour la Gestion des Risques Agricoles. Bujumbura. https://www.nitidae.org/files/39f7f485/avc_ras_burundi_maïs_fr_1_.pdf

Présidence de la République (2018). Plan National de Développement du Burundi (PND Burundi 2018-2027). Bujumbura, Burundi.

Union Africaine (2021). Compact Burundi pour l'alimentation et l'agriculture. https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/publications/burundi_compact_pour_l'alimentation_et_l'agriculture.pdf

ANNEXE 2. : PERFORMANCES DE LA BANQUE D'INVESTISSEMENT POUR LE DEVELOPPEMENT DES FEMMES

Performances de la BIDF (Mandat social) au 31 mars 2025

Description	Indicateurs
Nombre de comptes filles et femmes	5 325
Nombre de filles et femmes bénéficiaires	65 150
Nombre de filles et femmes formées	25 925
Tarification exceptionnelle (Taux d'intérêt femmes)	7 - 12%
Tarification normale (Taux d'intérêt hommes)	15%
Montant de crédits octroyés aux femmes	28 384 276
Nombre de filles et femmes bénéficiaires des crédits	14 500
Montant de dépôts à terme (DAT)	17 Milliards BIF
Bénéfices 2024	24 000 000 BIF

Source: Direction de la BIDF

Le montant de crédits octroyés aux femmes correspond à 8 323 EUR, soit 0,57 EUR par filles/femmes bénéficiaires des crédits.

ANNEXE 3 : MATRICE D'ANALYSE

Axes	Acteurs rencontrés	Analyses
Contexte : Situation agricole au Burundi et dans la province de Buhumuza : environnement de l'écosystème de la FAR - Politique agricole - Documents de stratégie nationale - Situation économique de l'agriculture (part de l'agriculture dans la contribution à l'économie, filières porteuses, agriculture familiale, etc.) - Projets de développement de l'agriculture et de développement rural - Filières (productions végétales, animales, cultures vivrières, cultures de rente) - Attractivité du secteur et de ses métiers - Financement de l'agriculture - Acteurs (entreprises, grandes, PME/TPE) - Défis principaux - Besoins en compétences - Spécificité de la région de Buhumuza Système d'information sur le marché du travail et besoins du secteur - Système(s) d'information existant et niveaux - Principaux résultats de l'identification des besoins socioéconomiques à couvrir pour l'agriculture et le développement rural (filières porteuses) - Identification des métiers et des compétences à cibler pour un développement agricole et rural durable : <i>(i) référentiel des métiers et des compétences</i>	Ministère (Tutelle et Sectoriels) - MENSR - MINEAGRI - Ministère du commerce Partenaires Techniques et Financiers - AFD Institutions Financières - BIJE (banque inv jeunes) - Micro crédit / banque de l'agriculture Agro-industries / PME - Entreprises agroalimentaire / PME Coopératives et Faitière - CAPAD (faitière) - SOCOPA (coopérative de transfo) - OP Projets et Programmes - PAEEJ (programme emplois des jeunes) Jeunes Formés et Installés - Jeunes agriculteurs entrepreneurs	

<i>(ii) qualification demandées par les entreprises (recruteurs potentiels)</i> <i>(iii) potentiel d'accroissement / valorisation de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi</i>		
Dispositif de FAR au Burundi : état des lieux sur les dispositifs de FAR au regard des besoins existants • Etablissements • Acteurs • Financement • Défis principaux • Place des organisations de jeunes et incubation • Place des organisations de « genre » (minorités) • Matière pédagogique existante : référentiels, curricula... Offre de FAR • Dispositifs de formation et de renforcement de capacités (y compris conseil agricole) existants (dont initiale pour les jeunes et continue au bénéfice des producteurs) : <i>(i) couverture géographique</i> <i>(ii) types d'établissements et tutelles (dont ONG)</i> <i>(iii) types, niveaux et nature des formations dispensées</i> • Liens entre les structures de formation et les acteurs du territoire • Ressources des CEFAR : Humaines (effectifs, profils et compétences) / Financières / Infrastructures / équipements	Ministère (Tutelle et Sectoriels) • MENSUR • Ministère de l'agriculture • Ministère du Commerce • Direction des curricula ETFP Partenaires Techniques et Financiers • AFD • ENABEL : agropole et dispositif de suivi post formation et insertion • PAM : soutien du projet du technopôle • BAFD : RUSI Etablissements de Formation • ITA • ISFA • ITAB • ISABU • CEM • CFP - Centre de formation KIGOBE (comprend UAPP ?) RUSI	

Gouvernance et financement de la FAR • Système d'acteurs (ministères et relations inter ministérielles, profession agricole, secteur privé, centres de formation, OP, jeunes agriculteurs etc.) et leurs interactions • Rôles de chaque acteur dans le processus (qui fait quoi, avec quelles modalités ?) • Mécanismes de gouvernance dans la coordination des actions (notamment le rôle de l'Etat et de ses administrations) • Cadre de concertation public-privé permettant de faire remonter les besoins et de développer une démarche d'amélioration continue • Implication des groupements professionnels et des acteurs de terrain (notamment dans les instances des établissements) • Budgets nationaux dédiés aux secteurs concernés et accessible pour la FAR (Agriculture, Emploi, Education...) • Existence d'un fonds de financement de la formation, accessible au sujets FAR (formation et insertion) • Projets et programmes d'appui à la FAR / développement rural avec des composantes sur la FAR • Différents bailleurs / PTF intervenants (approches adoptées par les bailleurs, modalités de financement, contrepartie...) • Pérennisation du dispositif mis en place (phasage des projets / programmes) • Collaboration avec les institutions financières (IMF, banques agricoles) pour des offres de microcrédit ou d'autres types de produits financiers accessibles par les agriculteurs		
--	--	--

Principaux partenariats Partenariats académiques actifs avec des institutions de formation et des réseaux institutionnels nationaux, régionaux, internationaux) Compétences des acteurs impliqués • Perception des acteurs sur la FAR • Niveau d'expériences et/ou connaissance des acteurs dans le domaine de la FAR + antériorités • Besoins en renforcement de capacités des acteurs Apports d'expertises externes • Projets de PTF • Assistance technique • Partenariats institutionnels Autres... Ingénierie de l'offre de formation • Approche adoptée pour la conception/révision des programmes et des contenus de formation • Participation des professionnels / acteurs du territoire à l'élaboration et à la révision des programmes / contenus de formation • Prise en compte des demandes / contraintes des agriculteurs et des jeunes dans les programmes (projets personnalisés, adaptation au calendrier cultural, etc.) • Programmes de formation faisant explicitement référence aux débouchés /compétences professionnels (dont ciblage des métiers répondant aux besoins du secteur privé et des opérateurs économiques des territoires, et formation aux métiers prioritaires du secteur économique du pays)		
--	--	--

• Existence de modules de formation aux compétences transversales (communication, entrepreneuriat, informatique, gestion, etc.) Ingénierie pédagogique • Objectifs pédagogiques clairement définis dans les formations • Méthodes pédagogiques (volumes horaires et parties théoriques / pratiques) adaptées • Modalités d'évaluation et de certification (VAE) des formations adaptées • Implication de la profession dans la mise en œuvre des formations (apprentissage / stages / intervention des professionnels dans les modules de formation / Etc.) Formation des formateurs • Existence d'un dispositif de recyclage des formateurs et responsables de centre • Recrutement et formation de nouveaux formateurs Continuum formation-insertion des jeunes • Prise en compte de l'insertion dans le cursus de formation (montage de projet professionnel, modules de préparation à la vie active, etc.) • Présence d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion (forme de l'accompagnement mis en place, orientation, suivi, présence d'un conseiller, etc.) Système de certification des compétences • Identification des ministères certificateurs, des types de certifications professionnelles dans le secteur • Existence d'un cadre national de certifications professionnels et périmètre		
---	--	--

• Pilotage du système de certification (certification professionnelles, qualité de l'offre de formation...) Elaboration et mise en œuvre d'une SNFAR Y a-t-il des éléments ? Une volonté ? Mise en réseau des CEFAR (partage des méthodologies et pratiques, échanges d'expériences, missions et activités complémentaires, etc.) Le Genre - Problèmes - Organismes qui œuvrent dans ces domaines - Politique et lois - Projets à l'œuvre - Partenaires actifs Dispositif de FAR dans la région de Buhumuza • Spécificités de la région par rapport à la FAR • Etablissements de FAR • Acteurs principaux et les liens entre eux • Lien au dispositif national • Place des dispositifs de soutien des jeunes et des minorités • Système d'acteurs (ministères et relations inter ministérielles, profession agricole, secteur privé, centres de formation, OP, jeunes agriculteurs etc.) et leurs interactions • Rôles de chaque acteur dans le processus (qui fait quoi, avec quelles modalités ?) • Mécanismes de gouvernance dans la coordination des actions (notamment le rôle de l'Etat et de ses administrations) • Cadre de concertation public-privé permettant de faire remonter les besoins et de développer une démarche d'amélioration continue	Centres de Formation • CFP public de Muyinga • CFP privé de Muyinga • UAP à Muyinga • CEM de Cankuzo • CEM de Ruyigi Dispositif de conseil et OP • Dispositif de conseil agricole de Buhumuza • OP • Organisation de jeunes • Organisation de minorités Institutions Financières • Banque de micro crédit Société Privées Bâtiment et Agro-alimentaire • Sociétés privées bâtiment • Sociétés privées Agroalimentaires	
---	--	--

• Implication des groupements professionnels et des acteurs de terrain (notamment dans les instances des établissements) • Collaboration avec les institutions financières (IMF, banques agricoles) pour des offres de microcrédit ou d'autres types de produits financiers accessibles par les agriculteurs • Le matériel pédagogique existant dans l'enseignement des 5 filières choisies pour le CFP • Liens avec RUSI et CIBITOKÉ déjà engagés		
---	--	--

ANNEXE 4 : STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTREES

Institution	Nom Personne ressource	Fonction	messagerie	téléphone	Lieu de rencontre	Date rencontre
MENSR		Ministre de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique	francois.havyarimana@ub.edu.bi			
MENSR	BANGIRINAMA Frédéric	Secrétaire Permanent au Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS-ESRI)	bangifre2003@yahoo.fr	00257 79669843/69 691925	Bujumbura	2-juil.
MENSR	NDAYITWAYEKO Willy Marcel	Directeur Général de l'Enseignement Supérieur (DGES)	willy-marcel.ndayitwayeko@ub.edu.bi	257 79470996	Bujumbura	1-juil.
MENSR	NIYONZIMA Sylvestre	Directeur de l'Enseignement supérieur technique et professionnel	sylvestreniyonzima11@gmail.com		Gitega	
MENSR	NDUWIMANA André	Directeur Général des Curricula et des Innovations Pédagogiques (DGCIP)	andre.nduwimana@ub.edu.bi		Bujumbura	4-juil.
MENSR	NKONZIMANA Francois	Directeur du Bureau des curricula de l'Enseignement Technique		25769297539	Bujumbura	4-juil.
MENSR	BURIKUKIYE Herménégilde	Secrétaire Permanent chargé des Services de l'Administration Scolaire et	lindependantburikher2015@gmail.com	25779945551	Bujumbura	11-juil.

		de la Gestion des Ressources (SP/SASGR)				
AFD	DEMAGNY Celine	Responsable agence Burundi	demagnyc@afd.fr	79 659 124	Bujumbura	2-juil.
AFD	CIBUTSO Fleury	Chargée de projet éducation et formation professionnelle - AFD Burundi	cibutsof@afd.fr		Bujumbura	2-juil.
AFD	MENARD Alix	Responsable équipe Projet - AFD Paris	menarda1@afd.fr		France / visio	27-juin
PAM (programme alimentaire mondial) de la FAO	Nitesh PATEL	Chef de Programme (Head of programme Unit)	nitesh.patel@wfp.org	25776240072 / 69242000	Bujumbura	3-juil.
PAM (programme alimentaire mondial) de la FAO	Donatien BUZOYA	Point focal de la thématique	donatien.buzoya@wfp.org		Bujumbura	3-juil.
PAM (programme alimentaire mondial) de la FAO	Jean-Noël GENTILE	Directeur et Représentant Résident		257 69 837 000 / whatsapp : 33 7 77 78 95 65	Bujumbura	3-juil.
PEAPPJ F, BAD	Epaphrodite SEMYAMPI	Coordonnateur du PEAPPJ F	esemyampi@gmail.com	25776917107	Bujumbura	4-juil.
ENABEL	Etienne RODENBACH	Responsable projets enabel	etienne.rodenbach@enabel.be		Par mail	
Ambassade des Pays-Bas	Eddy NIYONZIMA	Conseiller sécurité alimentaire et nutrition	eddy.niyonzima@minbuza.nl	257 75 758 988	Bujumbura	2-juil.
Ambassade des Pays-	Gérard MURINGA	Conseiller secteur privé	g.muringa@minbuza.nl	25779920308	Bujumbura	2-juil.

Bas		dans la sécurité alimentaire				
Ambassade des Pays-Bas	Fakiri NZOYISENGA	Conseiller éducation emploi et employabilité des jeunes	fikiri.nzoyisenga@minbuza.nl	25779462327	Bujumbura	2-juil.
CHAMBRE FÉDÉRALE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU BURUNDI	Denis NSHIMIRIMANA	Secrétaire Général	nshimirimanadenis@gmail.com		Gitega	4-juil.
CEFORE-RUSI	Dr Bonaventure DUSABE	Directeur Général	bonaventure@aims.ac.za ; bonaventure.dusabe@rusi.bi	25768059423	Bujumbura	4-juil.
CEFORE-RUSI	Siméon NDORICIMPA	DAF Centre de Rusi			Karusi	4-juil.
CEFORE-RUSI	Carla Thérèse AKINGABIYE	Chargée de la coopération et des partenariats			Bujumbura	4-juil.
CEFORE-RUSI	Noël NTAWUHORAKOMEYE		noel.ntawuhorakomeye@rusi.bi	25768598033	Karusi	4-juil.
CFP de KIGOBÉ	Désiré IRAMBONA	Préfet des études et de discipline			Bujumbura	4-juil.
Jeune	Fleury MINANI	Directeur général de la société ISI Y'AKANOVERA		25761848035	Bujumbura	5-juil.
Jeune	Guy OREST	Serveur dans un hôtel		25761571813	Bujumbura	5-juil.
Femme		Revendeuse de fruits et légumes au marché privé			Bujumbura	5-juil.
Femme		Vendeuse de pagne			Bujumbura	5-juil.
PAEEJ	Aimé Christophe SHINGIRO	Responsable de coopération et de mobilisation de ressources	shingiroac@gmail.com		Gitega	7-juil.

PAEEJ	Clarisse NSABIMANA	Chef de département administratif et financier	clarissesunnsabimana@gmail.com		Gitega	7-juil.
Cooperative de femmes	Béatrice NIYONGERE	Directrice de la coopérative « marchons ensemble »			Cankuzo	9-juil.
Cooperative de femmes	Anastasie NDIGIRIYE	Directrice coopérative "Renforçons la paix"			Cankuzo	9-juil.
Cooperative de femmes	Immelde NTAKIBIRYA	Directrice coopérative Tuduzikivi			Cankuzo	9-juil.
MINEAGRI - BPAE	Nahimana CASSIEN	Chef du personnel	nahimanacassien78@gmail.com	25762110732	Gitega	9-juil.
BIDF (Banque d'investissement et de développement pour les femmes)	Ildephonse RUBERINTWARI	Directeur d'audit interne	iruberintwari@bidf.bi	25722405117	Gitega	10-juil.
BIDF (Banque d'investissement et de développement pour les femmes)	Janvière NITUNGA	Directrice de gestion des risques et conformité	jnitunga@bidf.bi	25722405117	Gitega	10-juil.
BIJE (Banque d'investissement pour les jeunes)	Geoffrey NKENGURUTSE	Administrateur Directeur Général	gkengurutse@bije.bi	25722404966	Gitega	9-juil.
CEM de Cankuzo	MUJENJE Melchiade	Directeur			Cankuzo	9-juil.
CEM de Cankuzo		Formateur			Cankuzo	9-juil.
CFP de GITEGA	Benjamin HARERIMANA	Directeur			Gitega	8-juil.
Bureau du Gouverneur					Cankuzo	9-juil.
Institutions et Développement	Jacques BARBOT				France / visio	27-juin

