



Evaluation externe réalisée avec l'appui du F3E pour l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation UNMFREO (357 Ev)

**Rapport final Cambodge - Evaluation de la
convention programme 2010-2013**

**« La formation des jeunes ruraux en MFR :
pour une insertion socioprofessionnelle durable »**

Juillet 2013

Blandine LE BOURGEOIS.

**CIEDEL - Centre International d'Etudes
pour le Développement Local**

19 rue d'Enghien 69002 Lyon France

+33 4 72 77 87 50

ciedel@univ-catholyon.fr

www.ciedel.org

RAPPORT SUR LE PARTENARIAT ENTRE LES MFR DU CAMBODGE, L'UNMFREO ET LA FEDERATION MFR DE CHARENTE MARITIME

Juillet 2013
Blandine LE BOURGEOIS
CIEDEL

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION.....	4
Acteurs du partenariat	4
Déroulement de la mission et entretiens réalisés	4
II. HISTOIRE ET VISION D'ENSEMBLE	5
Quelques étapes clés.....	5
III. CONTEXTE DU CAMBODGE.....	6
Un regard plutôt négatif sur l'agriculture depuis des générations	6
Un mode relationnel spécifique, à prendre en compte dans le travail de développement	6
Une économie nationale basée sur 3 piliers	7
IV. LES MAISONS FAMILIALES RURALES.....	8
Les MFR vues comme une alternative à l'exode rural	8
L'objectif éducatif au sens large du terme, est porté par les 3 MFR	9
Les rôles du CA sont bien intégrés	10
L'intérêt des familles est réel même si leur niveau d'implication est encore limité	12
Des jeunes motivés avec des choix clairs ou par défaut	13
Les 3 directeurs / moniteurs jouent un rôle capital et montrent une forte motivation et très bonne capacité d'adaptation.....	13
Des formations bien organisées après seulement 5 mois de fonctionnement des MFR.....	15
... et bien appréciées	16
L'agriculture familiale est au cœur de la formation	17
La pédagogie de l'alternance est bien appropriée et mise en place partout	18
L'insertion professionnelle n'est pas encore suffisamment prise en compte	19
La pérennité des MFR est encore faible.....	20
Des MFR déjà bien enracinées dans leur environnement local	21
V. LE MOUVEMENT NATIONAL : L'UNION	23
Une Union en gestation.....	23
Une gouvernance en transition : passer du COPIL au CA de l'Union	23
La mission interne du COPIL, bien assurée (appui aux MFR)	24
Les points forts et les points faibles de l'ensemble des appuis	27
La mission externe du COPIL	29
Un appui décisif de la Convention programme AFD/MFR	30
Une vision et un projet stratégique encore en germe	31
Une attention spécifique à porter aux ressources humaines	32
Des modalités de financement à développer	33

Recommandations générales

Acronymes et Annexes

I. INTRODUCTION

Acteurs du partenariat

- Zone géographique : Asie
- Pays : Cambodge
- Fédération française impliquée : FD Charente Maritime (17)
- Chargé de mission : Franck DEVORT
- Interlocutrice à l'UNMFREO : Valérie Plougastel
- Pas d'Union Nationale mais un Comité de Pilotage (COPIL) au Cambodge présidé par le président de la FAEC, et composé des présidents des MFR, du chargé de mission et de l'animateur national. L'union nationale sera créée en Mai 2013.

Déroulement de la mission et entretiens réalisés (cf. détails en annexe 1)

En France

- Etude documentaire en Décembre 2012
- Rencontres avec la Fédération Départementale de la Charente Maritime (17) les 22 et 23 Décembre 2012 ; Président, Directeur/trice et administrateur de la FD17, Directeur et Moniteur de MFR
- Rencontre avec l'UNMFREO / Relations Internationales, 11 Février 2013 : chargée de l'Asie.

Au Cambodge : mission effectuée du 18 Février au 1^{er} Mars 2013, soit 10 jours de travail dont la moitié dans les provinces où se trouvent les MFR.

- Quatre rencontres / séances de travail avec le Chargé de mission et l'animateur Cambodgien, à Phnom Penh, dont un débriefing de la mission réalisé le dernier jour
- Une rencontre avec le président du Comité de Pilotage du projet MFR au Cambodge (président FAEC)
- Visites de 3 MFR : Svay Rieng, Takeo et Battambang – CA, directeur/trice, jeunes en formation, parents, partenaires éventuels, Bureau Agricole provincial (service du Ministère de l'agriculture et de la pêche)
- Rencontres d'institutions et de partenaires à Phnom Penh - Ministère de l'agriculture et de la pêche, AFD, AFDI, ADG, FAEC.

Soit 54 personnes rencontrées (7 en France et 47 au Cambodge), soit de façon individuelle soit par groupe pour les jeunes ou certains CA de MFR. Les rendez vous au Cambodge avaient été organisés à

l'avance par le Chargé de Mission (CdM) et l'animateur national ; ces derniers ont participé à tous les rendez vous institutionnels.

L'animateur national a accompagné les visites de terrain et a assuré les traductions.

II. HISTOIRE ET VISION D'ENSEMBLE

L'histoire du mouvement MFR au Cambodge et du partenariat avec la FD 17 sont assez courts puisque les premiers contacts ont eu lieu en 2006 et que le partenariat en tant que tel, a démarré en 2009 / 2010, quasiment au même moment que la Convention Programme avec l'AFD.

Quelques étapes clés

- 2006 / 2008 : AFDI, engagée au Cambodge, contacte l'UNMFREO qui relaie le désir et possibilités de partenariat au Cambodge, à la FD des MFR de Charente Maritime
- Octobre 2008 : 1ère mission exploratoire (président et directeur FD17) au Cambodge avec CFSI
- 2009 : Visite de Cambodgiens (membres de la FAEC) dans les MFR de Charente Maritime et à la FD 17 ; parmi les visiteurs, une personne est actuellement la présidente de l'association MFR de Svay Rieng et une autre (province de Battambang) abrite la MFR sur son exploitation (sans pour autant faire partie du CA étant déjà très engagée dans d'autres associations et coopératives)
- Le CA de la FD17 accepte à l'unanimité de collaborer avec Cambodge
- Un « CdM sous régional Asie » de l'UNMFREO, rejoint le Cambodge en octobre 2010
- Un animateur cambodgien est recruté en décembre 2010
- Décembre 2011 - événement marquant dans la création des MFR : voyage de découverte / rencontre à Madagascar pour visiter les MFR et l'Union malgache (CdM, les 2 animateurs Cambodge et Vietnam, 2 administrateurs de chaque pays)
- Octobre 2012 : ouverture de 4 MFR et rentrée des jeunes de la 1ère promotion.

A ce jour, 3 MFR sont en activité. En effet, une MFR (Kompong Speu) a été fermée fin 2012 / début 2013 pour des questions de gouvernance ; une relance est prévue (vraisemblablement pour la rentrée de septembre 2013) à partir d'une coopérative « Khmer Farmer Garden - KFG » existante ; coopérative disposant d'un magasin de vente de légumes et autres produits de l'agriculture à Phnom Penh dans lequel se trouvent également les locaux de la FAEC et du mouvement des MFR.

III. CONTEXTE DU CAMBODGE

Situer le développement des MFR et du mouvement MFR (Union en cours de création) dans certains éléments du contexte peut aider à comprendre un peu certains mécanismes et façons de travailler depuis 2,5ans, et soutenir la réflexion stratégique actuelle et future.

Un regard plutôt négatif sur l'agriculture depuis des générations

Quelques extraits du livre de Claire Ly¹ : « *La société khmère présente une forte coupure entre les gens de la ville et les gens de la campagne ; les citoyens formés d'intellectuels, de fonctionnaires et de commerçants ont toujours regardé les paysans comme des gens arriérés, paresseux ... méritant plus ou moins leur sort ; il existe un déséquilibre flagrant entre les villes surtout Phnom Penh et le reste du pays. Nos paysans demeurent frustrés par l'administration...la corruption perdure...et le poids de la croyance dans la loi du karma² nous amène souvent à accepter les choses telles qu'elles sont* ».

Les jeunes désertent facilement le milieu rural ; ils partent travailler à l'étranger ou se font embaucher dans les usines (beaucoup d'usines de textile).

Un mode relationnel spécifique, à prendre en compte dans le travail de développement

La société cambodgienne tisse des liens importants et durables ; elle fonctionne sur la base de relations personnelles très fortes, sur des groupes claniques – qui prédominent largement par rapport à une « approche territoriale » - ; ces relations sont comme immuables (long terme) mais peuvent aussi créer une forme de dépendance surtout vis-à-vis de celui/celle qui dispose du pouvoir financier.

Une des faiblesses du Cambodge est sûrement le manque de structures intermédiaires (soit le gouvernement en haut de la pyramide, soit les individus avec des relations complexes) qui se traduit également par un manque de qualification au niveau « middle management / management intermédiaire ».

Ainsi le renforcement des Organisations de la Société Civile et le renforcement de compétences / « middle managers » sont depuis ces dernières décennies les priorités de nombreux bailleurs et ONGs de tout secteur.

Enfin, le Cambodge est souvent perçu comme un pays où le consensus est une des règles d'or (pas de sanction, pas de confrontation, mais peut être pas non plus de recherche profonde de négociation afin d'éviter le conflit à tout prix) ; la prise de décision est très difficile (d'où un certain

¹ Claire Ly, « Revenue de l'enfer ; quatre ans dans les camps khmers rouges ». Les Editions de l'atelier, Juin 2008, 177 pages

² Chaque vie présente est déterminée par les actes des vies antérieures, selon la croyance bouddhique

« flottement / attente floue / ou encore une certaine lenteur qui laisse espérer une étape suivante / décisive mais qui ne vient pas toujours...» fréquemment ressentis dans les organisations / associations).

Si « *famille / foi / obéissance à l'autorité* » peuvent résumer en partie ce sur quoi les comportements de la société sont fondés (évolution très rapide de la société aujourd'hui principalement à Phnom Penh), quelques éléments souvent ressortis lors des entretiens peuvent aider à la compréhension du contexte :

- L'envie d'apprendre, de progresser, d'aller vers un mieux être
- La confiance entre les personnes (y compris parfois au sein d'une même famille) reste très difficile depuis la guerre – *d'où les questionnements autour des groupements de producteurs, coopératives...*
- L'habitude de travailler de façon isolée, de garder un peu « son » secret (*nous a-t-on dit plusieurs fois au sujet des terrains de stage pour les jeunes des MFR*)
- Le rapport aux seniors qui marquent l'autorité, quels que soient le niveau de compétences, *d'où l'importance de considérer ce facteur dans toute organisation.*

Une économie nationale basée sur 3 piliers

- Le tourisme
- L'industrie textile
- L'agriculture – la politique nationale vise principalement à développer 10 variétés de riz exportable; la diversification de l'agriculture est également souvent exprimée par les autorités (ministère de l'agriculture) sans pour autant qu'une stratégie claire semble déployée sur le terrain.

Il n'existe pas de cursus de Formation Professionnelle Agricole au Cambodge, outre des formations courtes qui se développent de plus en plus pour vulgariser rapidement des techniques spécifiques.

Selon l'AFD à Phnom Penh, l'un des enjeux du pays est « *le manque de ressources humaines qualifiées donc les produits sont exportés bruts et la plus value bénéficie à d'autres* ». La formation professionnelle est de ce fait un secteur à privilégier pour ces 3 piliers de l'économie et l'AFD souhaite à terme, se positionner sur la formation professionnelle en agriculture au Cambodge (en Mai 2013, l'AFD accueillera un stagiaire pour 5 mois pour réaliser une étude des besoins en formation professionnelle dans tous les secteurs).

IV. LES MAISONS FAMILIALES RURALES

Les 3 MFR aujourd'hui en activité au Cambodge témoignent d'un travail de mise en place rigoureux et de qualité car le projet (convention programme) partait de zéro en 2010 ; Ainsi les points de vigilance ou recommandations (largement discutés et partagés avec le CdM et l'animateur lors de la mission) soulignés dans les pages qui suivent, sont intimement liés à la jeunesse du projet : les bases sont posées mais le temps de consolidation est à venir.

Les MFR vues comme une alternative à l'exode rural

Les 3 MFR aujourd'hui en activité sont implantées dans 3 provinces différentes, toutes très agricoles – la culture du riz domine largement - mais où les raisons de l'exode rural peuvent être légèrement différentes :

- Svay Rieng, près de la frontière du Vietnam (province qui compte 7 districts, 80 communes et 690 villages): les jeunes sont facilement attirés par les usines et les autres opportunités de travail de l'autre côté de la frontière
- Takéo (province qui compte 10 districts, 100 communes et 1117 villages), région un peu plus pauvre : souvent les parents résistent à envoyer les jeunes en formation faute de moyens financiers et parce que les enfants sont source de revenus, soit sur la ferme familiale soit en allant se faire embaucher dans les usines
- Battambang (province qui compte 13 districts, 96 communes), région plus riche, connue pour être le « grenier à riz » du pays, proche de la Thaïlande ; difficile accès à la terre car beaucoup de propriétés importantes (50% des familles soit n'ont pas de terre soit moins d'un hectare) : les parents souhaitent vivement envoyer leurs enfants en formation professionnelle et disposent d'un peu plus de moyens financiers pour les soutenir, mais ce sont les jeunes – surtout les garçons – qui préfèrent aller travailler en usines ou ailleurs en Thaïlande, attirés par le gain rapide et facile, plutôt que par les travaux agricoles. Treize jeunes sont actuellement en formation dans cette MFR, et parmi eux, 10 jeunes filles.

Ainsi, que ce soit un choix venant des parents ou des jeunes, les MFR sont les seules à proposer une formation professionnelle de proximité et d'une durée de 10 mois. Il est évident que tous les jeunes ne peuvent pas rester au village, ne serait-ce qu'à cause de la question du foncier / disponibilité de la terre pour le métier d'agriculteur ; d'où **l'intérêt d'ouvrir à la diversification des productions et également dans le futur, à d'autres métiers nécessaires dans le milieu rural** (mécanisation, couture,

commerce, réparation TV et téléphone, esthétique...). En effet, certains jeunes rencontrés expriment un vrai désir de rester au village, encore faut-il qu'un cadre favorable leur soit offert.

L'objectif éducatif au sens large du terme, est porté par les 3 MFR

Les MFR sont toutes basées sur des associations où les familles et partenaires locaux (principalement la FAEC) sont membres du CA, s'impliquent dans la formation, offrent des terrains de stage pour les jeunes... Elles sont ancrées dans leur commune et développent des relations au niveau local – avec les autorités locales, les bureaux agricoles, les coopératives, les organisations paysannes etc.

Les MFR visent la formation professionnelle et l'éducation ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes, basée sur l'alternance et en priorité / si possible dans leur lieu d'origine. Le **projet professionnel** de chaque jeune est souligné comme le point d'orgue de la formation. S'il n'a pas encore été abordé en formation, il est très attendu tant par les jeunes que par leurs parents et les membres du CA, et c'est tout au long du cursus que le directeur/moniteur accompagne et oriente pour que les idées de projets professionnels émergent petit à petit.

Si les appuis et autres formations ou séminaires / ateliers se concentrent principalement sur le montage et la gestion des MFR, les contenus de formations et la pédagogie, il est à souligner l'importance du cadre qu'offrent les MFR au niveau du « **savoir être** » des jeunes, le **vivre ensemble**, l'esprit fédérateur qui se développe entre les jeunes (futurs acteurs de la commune / village de demain), sentiment d'appartenance à quelque chose de commun qui les différencie des autres jeunes.

L'esprit MFR se ressent très fortement : 2 MFR sont des abris appuyés directement à la maison des présidentes ; 1 est dans la cour de l'initiatrice de la MFR... ainsi l'ambiance « famille élargie » où les jeunes se sentent chez eux avec des aînés à leurs côtés pour les guider est en général très forte et très porteuse (éveil de jeunes très renfermés sur eux-mêmes à l'arrivée).

Les CA et directeurs/moniteurs voient dans la formation non seulement l'apport de **nouvelles connaissances et d'améliorations techniques** en vue d'un meilleur rendement / niveau de vie / garder les jeunes sur le territoire mais aussi le **développement de la confiance en eux et entre eux** au point d'envisager de travailler ensemble dans le futur.

Ils y voient également une **réelle participation à la dynamique des communes** / villages : devenir des leaders dans les villages, des membres d'associations et de CA, devenir moniteur de MFR à leur tour, être maître de stage dans le futur...

Eléments discutés avec CdM et animateur

- Importance de travailler sur le sentiment d'appartenance des jeunes afin de créer un terrain favorable aux alliances et renforcement mutuels parmi les futurs acteurs / leaders de communes et villages de demain

Les rôles du CA sont bien intégrés

Les CA respectifs des 3 MFR sont composés de 7 à 9 membres ; sur les 3 MFR, 2 présidences sont assurées à ce jour par des femmes. A Svay Rieng, le CA est entièrement composée de femmes.

La plupart des membres des CA n'ont pas forcément d'enfants dans les MFR, ils sont souvent déjà engagés dans d'autres associations (microcrédit, coopérative...) et sont préoccupés par le développement de leur village / commune.

Les CA, et parmi eux plus particulièrement les présidents/ présidentes, **se sentent réellement de la responsabilité des MFR** : contenu de formation, intérêt et réussite des élèves, financement et suivi du budget, insertion professionnelle, relations avec l'environnement professionnel... Les CA voient leur rôle dans le suivi et collaboration de proximité avec directeur/moniteur, le contrôle de la formation (qualité), le suivi des élèves et surtout la reconnaissance du diplôme et l'insertion des jeunes (recherche de partenariats financiers).

Ils prennent la responsabilité des contacts à l'extérieur : équipe de Phnom Penh, département agricole provincial ou bureau agricole (BA), conseil municipal de la commune pour informer et obtenir son appui notamment pour la sensibilisation sur le territoire, partenaires techniques et financiers potentiels.

Les 3 CA ont décidé de se **réunir chacun une fois par mois** ; cette régularité n'est cependant pas toujours tenue. Les directeurs/trices sont invités à chaque fois pour présenter un point mensuel et partager les difficultés ; lors de ces réunions le CA réfléchit également sur les perspectives de la MFR. Cependant, il a été difficile de connaître les contenus exacts des réunions qui semblent se limiter pour le moment, aux questions de **démarrage et gestion quotidienne** des MFR. Le plus souvent un compte rendu est consigné dans un cahier ; ce compte rendu est dans certaine MFR, ventilé aux autorités locales - conseil municipal et Bureau agricole, pour partager les informations.

Il n'y a pas réellement de « bureau » au sein du CA mais plutôt une habitude à travailler tous ensemble, même si dans les 3 CA, 2 à 3 personnes sont souvent plus actives, voire se posent en réels leaders. Les autres membres sont également actifs mais dans une moindre mesure.

Le binôme classique président / directeur fonctionne avec plus ou moins de force dans les 3 MFR et uniquement sur les questions quotidiennes de la MFR (compte tenu de la proximité dans 2 MFR sur 3); les décisions sont généralement prises en CA avec l'ensemble des membres.

... la gouvernance présente des faiblesses au niveau de l'orientation stratégique (penser à l'avenir des MFR, « vers quoi tendre au moins à moyen terme»)

La plupart des réunions et séances de travail des CA affiche un **bon taux de participation** (70% à 100% selon les MFR) et règle principalement les questions de gestion quotidienne des MFR : les absences / présences des élèves, le cahier des charges et comportement des directeurs/trices (c'est ainsi que le CA de la MFR de Battambang, a pu régler efficacement le problème avec le 1^{er} directeur recruté en octobre 2012 et terminant son contrat en décembre 2012 car il ne correspondait pas au profil recherché et présentait des difficultés à travailler tant avec le CA qu'avec les élèves), la gestion du budget, etc.

Mais à ce jour, même si les préoccupations majeures des CA portent sur la pérennité des MFR, la qualité et reconnaissance de la formation ainsi que l'insertion des jeunes après la formation, **très peu de réflexion stratégique / proposition de mesures ou perspectives à moyen terme** (sauf peut être à Takeo où le CA a montré beaucoup de dynamisme, vivacité, idées et se posant de bonnes questions) n'est réellement menée sur ces sujets qui sont pourtant des préoccupations immédiates, gages de crédibilité des MFR dans leur milieu respectif.

A ce jour, seules les AG constitutives ont pu avoir lieu (la plupart en octobre 2011) ; depuis aucune des 3 associations n'a pu convoquer son AG annuelle, faute de moyens financiers.

Si l'équipe d'appui (CdM et animateur) a vivement invité les CA à documenter les événements, suivis et décisions, pratiquement aucun outil ou support (par exemple format de compte rendu de réunion, liste de présence, format de cahier de caisse...) n'a cependant été proposé pour la gouvernance des MFR, principalement par respect pour les CA, considérant leurs expériences en matière de gestion d'association et prise d'initiative. A part à Takéo où la présidente a élaboré elle-même des outils simples très pertinents en s'inspirant d'autres associations, **les outils d'aide à la gouvernance sont faibles et d'une façon générale, peu organisés** (cf tableau page 26 ci-après).

Éléments discutés avec CdM et animateur

- Renforcer les capacités de gouvernance des MFR – réunions, AG, participation, questions traitées, anticipation, lien avec le milieu socio-économique...

- Renforcer les capacités des CA aux vues des enjeux qui attendent les MFR dans les mois et années qui viennent; les appuyer sur les questions clés ; les accompagner pour anticiper – l’insertion des jeunes par exemple se prépare en amont de la fin de l’année de formation ;
- Partager des outils / harmoniser certains outils ou procédures entre les MFR ; de même le CdM et l’animateur peuvent être force de proposition / idées, sans pour autant craindre de s’imposer ou d’étouffer des initiatives
- Développer les échanges entre les CA des MFR – partage d’idées, d’outils, de partenariats...

L’intérêt des familles est réel même si leur niveau d’implication est encore limité

Les familles des jeunes en formation montrent **beaucoup d’intérêt** ; elles cherchent à s’informer sur la formation, le suivi ; elles offrent leur exploitation comme terrain de stage lorsque cela est possible, y compris pour d’autres jeunes que leur propre enfant. Elles se questionnent avec les directeurs et CA sur le devenir des jeunes après la formation...

Les familles participent de façon hétérogène aux frais de la formation ; aucune cotisation ou frais de scolarité régulier n’est versé. Dans certaines MFR, les familles apportent une contribution en nature (riz) mais la **plupart n’apporte pas de contribution**, dû à la pauvreté et aussi par manque d’information claire : il semble qu’à Battambang ainsi qu’à Takeo, les parents auraient la capacité de contribuer davantage mais selon certains responsables, ils n’ont pas été sollicités correctement lors du lancement des MFR – explication et motivation trop faible- .

D’autre part, le contexte en général est souvent peu porteur et d’après les membres des CA qui sont très préoccupés par l’image négative ou le rejet porté sur l’agriculture, beaucoup de villageois *« regardent les MFR avec prudence et attendent de voir les résultats de la formation et surtout le devenir des jeunes à la sortie ; ils souhaitent un diplôme pour leurs enfants, une formation professionnelle reconnue »*. Quant aux jeunes en formation, ils supportent aussi parfois les critiques et moqueries d’autres jeunes face à leur engagement dans la formation MFR.

Eléments discutés avec CdM et animateur

- Expliquer / sensibiliser davantage et avec les bons outils / bonnes façons, l’intérêt de la formation ; il a été fortement discuté dans les MFR :
 - de la nécessité de mieux communiquer, informer les parents et les jeunes sur l’intérêt et le déroulement de la formation
 - de la nécessité de mieux expliquer aux parents l’importance de leur implication financière (cotisation, participation au fonctionnement, participation à l’insertion des jeunes...)

- Assurer des réussites de jeunes après la formation (le « petit plus » qui donnera confiance et crédibilité): elles parleront d'elles mêmes pour convaincre les villageois et attirer les jeunes
- Travailler aussi à une sensibilisation plus large (population rurale) / promotion des métiers de l'agriculture pour aider à changer le regard. Ce peut être un des rôles du directeur de MFR.

Des jeunes motivés avec des choix clairs ou par défaut

Les jeunes viennent des différents villages de la commune où se trouve la MFR, soit un rayon de 3 à 7 kms pour les plus éloignés.

Les jeunes rencontrés affichent une **bonne motivation pour la formation**, même si certains sont dans les MFR (et donc apprennent principalement l'agriculture alors qu'ils auraient sûrement choisi un autre métier) parce que c'est aujourd'hui leur **seule opportunité**.

Leur motivation s'inscrit dans le **désir de rester dans leur village**, d'apprendre (car la plupart ont quitté l'école faute de moyens financiers), de **partager avec d'autres jeunes** et surtout **d'obtenir un diplôme** (reconnaissance).

Il est important et très significatif pour eux de se sentir appartenir à un groupe, une école ; de préparer leur avenir ensemble et de se sentir relié entre eux par un **objectif commun constructif pour leur avenir**. Cela les aide à faire face aux critiques et moqueries des autres jeunes qui ne sont pas convaincus de l'intérêt du métier d'agriculteur ou de la formation professionnelle.

Eléments discutés

- Développer / trouver des « marqueurs identitaires » visibles qui renforcent leur sentiment d'appartenance

Les 3 directeurs / moniteurs jouent un rôle capital et montrent une forte motivation et très bonne capacité d'adaptation

Dans les MFR il y a un directeur / moniteur qui assure les 2 fonctions à la fois.

En tant que directeurs/trices, ils voient leur rôle dans la gestion des élèves (présence, absence, gestion quotidienne) ; gestion du matériel et la gestion financière (petits achats du quotidien) ; l'élaboration d'un plan d'action annuel et mensuel ; la recherche de maîtres de stage avec les élèves ; et en collaboration directe avec le CA : les partenariats à trouver et le travail sur la reconnaissance du diplôme.

Ils mesurent bien les limites de leur niveau de décision par rapport au CA (par exemple, pour tout changement de fond dans la formation – contenus, rythme... -, ils exposent leurs remarques et idées au CA lors des réunions).

Ils assument pleinement leur **responsabilité de moniteur dans la formation des jeunes et leur accompagnement pendant les stages**, tant en termes de contenu que de savoir être/ savoir vivre.

Ils ajustent les contenus principalement en fonction du calendrier agricole. Par contre, le directeur/moniteur ayant commencé en janvier 2013 suite à l'arrêt du précédent à Battambang, précise pour le moment, partir des demandes des élèves car un faible tuilage (passation) lui a été fait suite aux 2,5 mois de formation assurés par le précédent directeur/moniteur (l'animateur national a passé ½ journée avec lui début janvier et est revenu une journée fin janvier/début février).

Il démarre donc « un peu à tâtons » et affiche une grande flexibilité (contenu, rythme, disponibilité...) vis-à-vis des élèves pour deux raisons majeures :

- Pas mal d'élèves ont arrêté la formation au cours du 1^{er} trimestre à cause de la mauvaise entente avec le précédent directeur /moniteur ; il a donc fallu les convaincre de revenir (sur 24 inscrits en octobre 2012, 13 sont revenus en janvier 2013)
- Dans cette région proche de la Thaïlande, tout jeune a un œil sur la formation et un œil sur une opportunité de travail rémunérateur ; ils peuvent lâcher à tout moment si une opportunité est à saisir

Parmi les 3 directeurs/moniteurs actuels,

- Tous sont **issus des communes où ils travaillent** (ce qui n'était pas le cas du 1^{er} directeur recruté pour Battambang et qui a quitté en décembre 2012)
- Ils ont des **compétences en agriculture-élevage**
 - Deux sont moniteurs IPM (« integrated pest management ») ; l'un a une expérience professionnelle avec une ONG Philippine sur l'agriculture puis a offert ses services notamment au Bureau agricole de la province ; l'autre est agriculteur lui-même et assure des appuis selon les demandes de certains projets
 - Une a un BTS en agriculture
- L'un d'entre eux a suivi quelques études pédagogiques
- Ils ont débuté avec les MFR soit en octobre 2012 (Svay Rieng et Takeo) et en janvier 2013 (Battambang)
- Ils affichent des **motivations fortes** - aider les jeunes, aider l'association, partager leurs expériences... -, et reflètent bien **l'esprit MFR** (rôle réel d'éducateur auprès des jeunes)
- Ils se sont plus concentrés jusqu'à ce jour sur leur fonction de Moniteur que de directeur (démarrage des formations)

Eléments discutés

- Renforcer l'appui pour la fonction de directeur en tant que telle
- Et la fonction de moniteur, notamment pour améliorer les contenus de formation ; apporter des innovations techniques (le « plus » qui fera la différence)
- Renforcer les formations / appuis et collaborations avec et entre les directeurs / moniteurs des MFR afin de bénéficier expériences de chacun et d'avancer conjointement pour améliorer la qualité et la pertinence de la formation
- Renforcer / développer / harmoniser les outils pédagogiques, livrets et documentation de base... et tout autre support

Des formations bien organisées après seulement 5 mois de fonctionnement des MFR

Les 3 MFR proposent des **formations d'une durée de 10 mois**. Les cours se déroulent sur la journée à Svay Rieng et Takeo et seulement en matinée à Battambang. Une **reconnaissance du certificat est obtenue auprès du Ministère de l'agriculture** : les bureaux agricoles provinciaux valideront de leur tampon, les certificats.

Les contenus de formation (connaissances générales et agriculture) ont été élaborés conjointement par les présidents, le BA et les CdM / animateur du mouvement. Les calendriers prévus en amont se trouvent ajuster par les directeurs/moniteurs en fonction du calendrier agricole.

Les 3 MFR visitées ont commencé la formation en octobre 2012 :

- Affichage à la municipalité pour informer de la formation et des inscriptions
- Inscription simple sur la base de quelques critères : avoir au moins 18 ans, être motivé, savoir lire et écrire, être déscolarisé...
- Nombre de jeunes par MFR : une **importante déperdition en 5 mois**
 - A Svay Rieng, 24 jeunes ont commencé la formation, aujourd'hui il en reste **12 dont 8 filles** ; la déperdition est principalement dû à des questions de pauvreté / nécessité de trouver du travail
 - A Takeo, 30 s'étaient inscrits mais **13 dont 5 filles** ont démarré la formation et sont toujours là ; certains jeunes pensaient recevoir 1\$ par jour en venant se former à la MFR et découvrant que ce n'était pas le cas, ne se sont pas présentés
 - A Battambang, plus d'une vingtaine a commencé la formation ; après le creux du départ du 1^{er} directeur, **13 dont 10 filles** ont repris la formation en janvier
- Les jeunes en général ont entre **16 et 28 / 30 ans**
- Leur **niveau d'éducation** va du primaire au Bac, avec une **majorité entre le 6^e et la 3^e**
- La plupart sont déscolarisés – manque de moyens financiers pour continuer leurs études

- Un certain **niveau d'absentéisme** est palpable, notamment à Battambang

Il est donc à noter une **proportion importante de filles** (60% en moyenne) dans les MFR; en effet, il est plus facile aux garçons de partir pour des opportunités d'emploi.

Les filles, même si elles s'intéressent au maraichage ou à l'élevage des poulets... **choisissent néanmoins pour la plupart d'entre elles, la formation MFR donc agricole, par défaut.**

Vu le démarrage de la formation seulement en octobre 2012 au Cambodge, il n'y a à ce jour aucun jeune en insertion professionnelle et donc aucun mécanisme de suivi / accompagnement mis en place. Les réflexions sont en cours mais encore très peu élaborées à 4 mois de la fin de la formation.

... et bien appréciées

- CA et parents apprécient la formation car le **coût est faible**, les **jeunes apprennent** des choses pratiques et liées au contexte local qui permettront d'augmenter le niveau de vie,
- Les jeunes veulent **être reconnus et rester au village mais avec un métier** avant tout. A travers les MFR ils trouvent l'agriculture, **apprécient la diversification** (élevage, champignon, maraichage...) même s'ils souhaitent que la formation s'élargisse à d'autres sujets – couture, mécanique
- Ils apprécient le vrai transfert et partage de connaissance / expérience de la part des directeurs / moniteurs ; les stages ; les **séances pratiques** dans les MFR où il y a un terrain en soulignant (comme les directeurs/moniteurs) la nécessité de disposer de plus d'outils pratiques (PH-mètre, hygromètre...pour plus de pratique à la MFR)

Les parents assurent que les jeunes évoluent : « *ils sont plus ouverts, plus intéressés ; ils connaissent de nouvelles choses et mettent déjà en pratique des petits points à la maison...* »

Par contre, certaines personnes interviewées trouvent que la formation de 10 mois est trop longue ; cela pose la question de la compréhension commune de ce qui est visé par la formation : au-delà de l'acquisition de compétences techniques, c'est également une transformation de la personne qui est visé, des savoirs être qui ne peuvent pas s'acquérir en quelques semaines.

Eléments discutés

- Mieux expliquer aux parents et aux jeunes la formation et développer des outils de communication plus performants
- Affiner le recrutement des jeunes via un entretien de motivation avec les jeunes ainsi qu'une discussion avec les parents – cela permettrait de préciser les conditions de la formation et d'inviter les parents à s'impliquer davantage

- S'assurer de la pertinence de la formation avec de réels apports innovants / technicité, nouvelle production, transformation des produits, commercialisation / débouchés... ; nouvelle thématiques (pas seulement agricole)
- Etudier au fil des années, quels métiers pertinents peuvent être portés par les MFR pour répondre aux besoins des publics et du milieu ; élargir aussi à des activités para-agricoles

L'agriculture familiale est au cœur de la formation

Au-delà des connaissances générales qui sont enseignées de manière très pragmatique c'est-à-dire en lien avec la technique (calcul de rendement, de surfaces ; rédaction de projets, ...), seule **l'agriculture (culture et élevage) est enseignée** à ce jour :

- culture du riz (c'est le fil rouge de la formation)
- diversification des productions : poulets, porcs, pisciculture, maraichage, culture de champignons
- quelques bases en gestion / comptabilité
- projet professionnel de chaque jeune

D'autres métiers intéressent : couture, mécanique générale et/ou agricole, réparation TV / téléphone portable, esthétique... par exemple. Ce sont des idées lancées par les différents acteurs mais encore loin de projets réels.

D'autre part, une question de fond se pose quant au contenu de formation et aux nouvelles opportunités / améliorations que cela peut ou pas provoquer dans les fermes : ce qui est enseigné et proposé, **permettra t'il une réelle amélioration ou nouveauté des systèmes de production et une augmentation notoire des revenus et amélioration des conditions de vie ?** L'AFDI, un des partenaires des MFR, préconise d'être progressivement **plus proactif et innovant** afin d'offrir des réponses concrètes à la profession agricole via ces jeunes.

Eléments discutés

- Apporter des innovations / des idées ou techniques nouvelles (même très simples) qui permettront des améliorations du niveau de vie ; Aller plus loin dans les techniques agricoles et dans les connaissances générales
- Etudier dans le futur, des cursus de formation débouchant sur des métiers porteurs
- Organiser des visites des élèves dans les coopératives, structures de commercialisation ; et développer les intervenants de personnes extérieures.

La pédagogie de l'alternance est bien appropriée et mise en place partout

Les 3 MFR en activité fonctionnent en alternance : **1 semaine de cours et 2 semaines de stage** pratique. Il y a interrelation et interaction entre ces temps : les jeunes partent en stage avec des questionnements (Préparation du Plan d'Etude - PPE) et reviennent avec des contenus (document écrit) sur lesquels les directeurs/moniteurs s'appuient pour les cours.

Le fait de l'alternance pratique / théorie est hautement apprécié ainsi que la proximité de la formation – proximité géographique et ancrage dans les questions touchant réellement le milieu.

La plupart des jeunes effectuent leur stage dans leur famille mais d'une manière générale, ils préfèrent aller ailleurs. Lorsque la production étudiée n'existe pas chez les parents, ils doivent trouver un autre lieu de stage. Malgré l'aide du directeur/moniteur, **il est souvent difficile de trouver suffisamment de terrain de stage**. Ainsi fréquemment les jeunes partent en groupe en stage chez un agriculteur.

Le **moniteur suit et oriente les élèves pendant leur stage** : il se déplace dans les familles et c'est une occasion intéressante de passer du temps avec les parents / les maitres de stage pour les motiver, les sensibiliser sur de nouvelles techniques, sur l'insertion des jeunes etc.

Compte tenu de ces éléments, les parents comme les directeurs et CA s'accordent sur le fait que **les 2 semaines de stage sont trop longues** : les jeunes s'ennuient, certains sont préoccupés par des tâches à faire dans leur famille. Ainsi l'ensemble des acteurs souhaitent étudier la possibilité de changer de rythme dès la rentrée de septembre 2013 : **1 semaine de cours / 1 semaine de stage**.

Eléments discutés

- Revoir le rythme de l'alternance (pas forcément régulier selon les thématiques et saisons) avec les différents CA et directeur compte tenu de la difficulté à trouver des terrains de stage pertinents à ce jour
- Développer davantage des terrains de pratique (sans pour autant s'engager dans le principe « ferme école ») dans les MFR – jardin, culture de champignon, petits élevages, production de plants, de bouture etc. C'est une manière de pratiquer ensemble, d'accéder à certaines innovations techniques - de disposer de plants, boutures, races améliorées... à ramener dans les exploitations -, générer quelques ressources
- Etendre le réseau des maitres de stages potentiels via les organisations paysannes, coopérative et autres organisations du milieu et sensibiliser les agriculteurs pour qu'ils voient l'intérêt d'accueillir des stagiaires (techniques nouvelles, innovations, sorte de formation continue pour eux-mêmes...)

L'insertion professionnelle n'est pas encore suffisamment prise en compte

Tous les acteurs s'accordent sur l'importance de l'insertion professionnelle et de l'accompagnement à fournir. C'est effectivement le **vrai défi** mais il y a un risque important que faute de moyens et d'anticipation, rien ne se passe et les jeunes partiront ou végèteront. Ceci entamera sérieusement la crédibilité et durabilité des MFR. L'insertion professionnelle des jeunes et les changements produits sur les territoires seront aussi, à terme, une mesure forte **d'impact de la formation**.

La plupart des jeunes ont déjà des idées pour leur insertion professionnelle et des idées qui semblent réalistes : un élevage en plus, du maraichage ou encore du commerce... et un des directeurs estime que 60% des jeunes réussiront. Cependant ces projets professionnels ne sont pas encore travaillés avec les directeurs/moniteurs qui eux-mêmes ne maîtrisent pas encore ni la démarche ni les outils. Le CdM et l'animateur ont prévu un atelier sur ce sujet et doivent bâtir des outils appropriés à partager et discuter avec les directeurs/moniteurs.

Les jeunes attendent un suivi et des conseils de la part des directeurs/moniteurs et également des membres du CA qui ont de l'expérience.

Une **autre question principale** tourne autour du **financement** :

- Ils estiment leurs besoins entre 50 et 100\$ pour démarrer un petit élevage (quelques animaux) ou du maraichage par exemple – achat des outils -.
- Certains **parents** pourront soutenir en partie
- Certains jeunes disent avoir de **petites économies personnelles**
- Les **CA sont préoccupés** et se sentent concernés par cette étape sans pour autant développer dès maintenant des stratégies ; quelques idées ont été émises : CA, FAEC et familles doivent réfléchir et trouver les moyens minimum - par exemple : intégrer les meilleurs dans la FAEC, proposer un genre de concours / soutien aux meilleurs de la promotion... , leur donner les 10 variétés de riz exportables à cultiver (comme agriculteur pilote), les aider à se faire recruter au Bureau agricole, les aider à avoir accès à des crédits intéressants, collaborer avec des partenaires...
- Les CA pensent également à l'appui de la diaspora, à soutenir via un genre de concours...

Eléments discutés

- Travailler urgemment à cette question d'insertion professionnelle avec les CA et directeurs / moniteurs pour trouver et mettre en place des alternatives
- Faire des choix stratégiques au niveau des MFR : quels leviers pour favoriser l'insertion sans créer de dépendance, d'attente de moyens et autres conséquences néfastes tout en étant conscient que c'est bien autour de l'insertion que se joue la crédibilité des MFR

La pérennité des MFR est encore faible

- **La gouvernance présente des limites**

Comme expliqué au début de ce chapitre, les CA ont compris leur rôle. Cependant, il est à noter une certaine faiblesse (capacités de réflexion / stratégie / anticipation, pro activité...) dans les CA (un peu moins à Takéo) face à des **enjeux de taille** qui demandent de travailler à un **vrai projet d'association dans la durée et avec un ancrage plus fort dans les dynamiques socio-économiques du milieu**.

Eléments discutés

- Renforcer les CA dans leur ensemble :
 - plus de formations adressées aux administrateurs (formation-action)
 - réflexion et accompagnement stratégique / projet associatif
- Favoriser les échanges entre les MFR

- **Coût de la formation mal maîtrisé**

Les coûts de formation ont été travaillés dans chaque MFR par les présidents avec des appuis dans certains cas de la FAEC ou du COPIL du mouvement MFR.

Aucun CA n'a pu donner de chiffre clair et les coûts annoncés sont très variables (350 à 1700 \$ par trimestre par MFR) car ils ne sont pas calculés de la même manière. Il semble que la distinction entre coût d'investissement et coût de fonctionnement ne soit pas correctement intégrée.

D'après le budget prévisionnel du COPIL, basé sur un effectif de 25 jeunes / an / MFR, le coût s'élève à 200\$ / an / jeune. Ce chiffre ne correspond désormais plus à la réalité puisque les effectifs comptent 12 ou 13 élèves à ce jour dans les 3 MFR.

- **Financement fragile**

Plusieurs sources à ce jour :

- **Diaspora cambodgienne en Australie** : un dossier (financement des bâtiments et bureaux) a été préparé au niveau du COPIL et envoyé à la diaspora via le réseau de la FAEC
- **FD Charente Maritime** : qui couvre pour quelques années, (50%) des frais de fonctionnement - salaire, petits équipements et matériels pédagogiques - des MFR
- **Participation des familles** : en nature (riz) mais en fait très faible à ce jour ; cependant certaines MFR pensent pouvoir inviter les familles à contribuer davantage à l'avenir (prendre le temps de mieux expliquer, gérer...)

Il y a **peu de chance d'obtenir un soutien financier des pouvoirs publics** dans les années à venir : les lignes budgétaires pour la formation professionnelle agricole sont inexistantes ou faibles ; les budgets des autorités municipales sont consacrés en 1^{er} lieu aux infrastructures communales : irrigation, route, barrages...

Les **CA** sont tous très conscients de **leur responsabilité de trouver des financements**. Aucune stratégie n'est encore visible mais compte tenu de la force des mécanismes relationnels au Cambodge, il est à espérer qu'un travail de recherche se prépare et les coûts étant relativement faibles, les présidents affichent une confiance.

Eléments discutés

- Assurer des formations et accompagnements sur l'élaboration et la gestion de budgets
- Veiller à ce que l'Union joue son rôle dans la recherche de financement
- Développer des idées nouvelles, comme d'autres diasporas, des entreprises locales...

Des MFR déjà bien enracinées dans leur environnement local

- Les autorités locales (chef de commune, chef de village) ont en général une **bonne connaissance de la MFR du milieu**; certains y participent aussi à titre individuel. Les AL apportent leurs **soutiens politiques** en aidant à sensibiliser les familles et à encourager les jeunes. Les CA des MFR ont pris soin d'être en contact en permanence avec les AL, les invitant, leur envoyant des comptes rendu, des informations sur la formation.

A Takeo, lors de l'évaluation, le chef de la commune, nouvellement élu, est venu pour la 1^{ère} fois à la MFR. Ce fut l'occasion pour la présidente, la directrice/monitrice et l'animateur national de lui présenter les principes et les enjeux de la formation proposée, de lui faire rencontrer les élèves pour quelques minutes de discussion.

- Les **bureaux agricoles** niveau province et district
Ils ont été **associés dès le début** à la réflexion sur les contenus de formation des MFR. Ils connaissent en général assez peu les MFR de l'intérieur (juste les principes de base) excepté si un responsable s'y intéresse plus particulièrement et donc se rend sur place et apporte des conseils directs. C'est le cas à Svay Rieng où le **directeur du Bureau Agricole provincial** est allé plusieurs fois à la MFR ; il prévoit d'y retourner dans les semaines qui viennent pour y faire un exposé aux élèves sur la **rencontre du réseau FAR qui s'est tenue au Cameroun** en décembre dernier, et à laquelle il a participé avec un autre staff du Ministère, grâce au soutien financier de l'AFD Phnom Penh.

Les BA joueront un rôle lors des examens de fin de formation et pour la validation du certificat de formation.

Ils ont des documents techniques à disposition et tous les directeurs sont en contact réguliers avec eux pour les obtenir pour les MFR. Cela reste cependant assez limité.

- La FAEC, les coopératives, organisations paysannes, associations... du milieu

C'est avec la FAEC que les MFR ont le plus de contacts puisque dans la plupart des CA des MFR il y a des membres de la FAEC. C'est ainsi que le contact a été développé pour toucher la diaspora en Australie.

Néanmoins, les liens sur le terrain entre ces acteurs socio-économiques, que sont les membres de la FAEC, et les MFR sont encore à développer pour qu'il y ait interaction avec les élèves, les activités des MFR (interventions, partage d'expériences...)

- Autres réseaux et ONG du milieu

Les MFR **connaissent les organisations du milieu** mais les **relations ne sont pas encore tissées** car cela demande du temps.

Certains présidents ou autres membres disposent de bons réseaux mais dans certains cas les organisations contactées attendent de voir le sérieux / la crédibilité des MFR avant de s'engager dans une collaboration ou partenariat (cas de World Vision à Battambang par exemple).

Eléments discutés

- Développer plus de relations avec d'autres acteurs (stratégie à élaborer pour viser juste)
- Imaginer des interventions auprès des élèves, des visites de coopératives, OP... et varier les sources en ciblant également les acteurs liés indirectement au secteur agricole – commerçants, centre de recherche, mécanique...

V. LE MOUVEMENT NATIONAL : L'UNION

Une Union en gestation

Compte tenu de la nouveauté du programme MFR au Cambodge, il n'y a **pas encore d'Union formelle** à ce jour, car il a fallu dans un premiers temps consacrer du temps à la création des MFR.

Ainsi, depuis le démarrage du projet, c'est le « Comité de Pilotage du mouvement MFR (COPIL) », composé du président de la FAEC, des présidents de chaque MFR, du chargé de mission et de l'animateur national) qui « joue le rôle » du CA de la future Union et dynamise la création des MFR et ses contours.

La **création de l'Union sera officialisée le 20 Mai 2013** lors de l'AG constitutive ; un CA sera élu à partir des membres des MFR. Le siège sera basé à Phnom Penh et l'Union rassemblera pour le moment les 3 ou 4 MFR existantes (Svay Rieng, Takeo, Battambang et Kompong Speu qui doit reprendre).

Il est prévu que l'Union soit animée par un directeur ; l'animateur national actuel est coopté pour ce poste. L'idée dans le futur (à environ 5 ans) serait de constituer une équipe composée de techniciens pour les appuis terrains et d'un(e) secrétaire / comptable – mais bien sûr tout dépend de l'évolution de l'Union et des MFR.

Une gouvernance en transition : passer du COPIL au CA de l'Union

A ce jour, on ne parle pas de « CA de l'Union » ni réellement de vie associative car la composition du COPIL ne reflète pas complètement les MFR – le président du COPIL notamment étant le président de la FAEC-.

Néanmoins, il importe de souligner que le **COPIL fonctionne très bien** :

- réunions (points sur les MFR, partage d'information ou d'éléments pour soutenir les MFR, questions d'ordre plus transversal) ou ateliers de travail (1jr à 1,5jr pour réfléchir sur des questions de fond) réguliers (environ tous les 2 à 3 mois selon les périodes) avec un taux de participation quasiment de 100% (les présidents et vice présidents se remplaçant en cas d'empêchement) ;
- la présidence, assurée par la FAEC, a permis d'insérer les MFR et le mouvement dans le réseau FAEC et dans des réseaux de qualité au niveau professionnel.

Par contre, la jeunesse des MFR et la charge de travail de l'ensemble du COPIL pour créer les MFR / lancer les formations rapidement, ont limité les réflexions d'orientations stratégiques d'un mouvement national, même si le CdM :

- parle de la création de l'Union depuis le début,
- demande aux présidents de réfléchir aux objectifs, statuts...

- a organisé le voyage à Madagascar (décembre 2011) pour rencontrer l'Union Malgache et les MFR
- donne des explications sur l'intérêt d'une Union (vision / passage du COPIL à l'Union ; travaille avec le président...)

Si le chargé de mission a animé le COPIL depuis le début de sa création, il se retire progressivement depuis janvier 2013 et c'est désormais sous la responsabilité de l'animateur national.

Le CdM a joué un grand rôle et la **transition avec l'actuel animateur va être délicate** ; triple enjeux actuellement :

- capacité de l'animateur actuel à prendre le relais et capacité du CdM à passer le relais
- reconnaissance de l'animateur par les acteurs nationaux et internationaux (et donc de cela dépend aussi la crédibilité / reconnaissance de l'Union)
- sa capacité à maintenir et à développer les réseaux institutionnels ; à assurer du plaidoyer auprès des autorités

Eléments discutés

- Veiller à la force / capacité du CA de l'Union (vision, stratégie, esprit rassembleur, capacité de décision...) car en dépendra beaucoup l'évolution des MFR et du mouvement dans le pays
- Veiller aux types d'appuis nécessaires au futur directeur de l'Union qui a encore peu d'expérience tant dans le milieu professionnel agricole que dans la formation et les relations institutionnelles

La mission interne du COPIL, bien assurée (appui aux MFR)

L'appui à la création des MFR a été une des principales actions du COPIL et se traduit par :

1. Choix des villages pour développer les MFR

- choix de créer 4 MFR afin de représenter une certaine force dans le pays et auprès des pouvoirs publics
- le choix s'est orienté directement vers des provinces où la FAEC est déjà engagée
- les critères :
 - intérêt des autorités locales – appui mais rien dans les faits
 - Intérêt des familles, des personnes, des agriculteurs

A travers des rencontres avec les différents acteurs dans les 4 villages pré identifiés – familles, jeunes, professionnels, autorités locales (chef commune et village) et BA provincial et également des

rencontres à Phnom Penh avec des ONG comme Agrisud, AVSF... qui confirment la carence en formation de base pour des agriculteurs.

Quelques outils méthodologie : (pas vraiment organisé)

- des outils pour faire travailler les gens
- un document de communication à distribuer pour présenter le mouvement MFR (fonctionnement alternance, objectif...)

Eléments discutés

Affiner les choix prochains de village compte tenu de ce qu'on observe en 2 ans :

- les Autorités locales donnent leur soutien / appui mais aucun apport concret ; il faudrait les inciter à s'engager plus concrètement dès le début dans de l'appui via des terrains, des bâtiments, des matériaux, des financements...
- les familles (mais sans faire peur car le bénévolat existe peu au Cambodge)
- être sûr que les jeunes sont d'accord et ont envie de la formation (car dans certaines régions il y a des usines et autres offres d'emploi qui attirent) ;

2. Renforcement des capacités

2.1 Plusieurs publics pour différents sujets de formation : (cf détails en annexe 2)

- Ce sont les **présidents des MFR** qui ont **reçu le plus de formation** / participé à un plus grand nombre d'ateliers (4 en tout dont 2 au niveau sous régional avec le Vietnam) – introduction aux MFR, rôle de chacun, partenariat, reconnaissance des MFR, plan d'action...
- Les **administrateurs** (autres que présidents) ont été associés à **une seule formation**, au début du projet pour comprendre les principes des MFR
- Les **directeurs / moniteurs** ont reçu **3 formations**, uniquement au niveau national, et très différentes : fonctionnement des MFR avec les présidents, formation pédagogique (non prévue dans la CP) et enfin tout récemment formation TAR (qui sera suivie de 2 autres sessions avant la fin 2013). La formation TAR devait normalement se passer au niveau sous régional (Cambodge et Vietnam) mais n'a pas pu se faire ainsi car trop de difficulté côté Vietnam. De plus, il a été impossible de commencer cette formation au début du projet (CP) car il fallait débiter par de la **formation pédagogique et création / gestion de MFR**.

Les contenus de la formation TAR Cambodge ont été élaborés par les directeurs et le CdM tout en regardant ce que les autres ONGs offrent comment formation de ce type. Les professionnels formés seront, la première année, les directeurs de MFR. La formation se veut ouverte aux

autres techniciens d'ONG, d'associations ou d'OP et il se peut que quelques techniciens participent à certains modules de la formation afin de renforcer leurs capacités.

*Aucune SNFAR au Cambodge à ce jour ; il semble que le ministère de l'agriculture cambodgien se penche un peu sur la question car il a souhaité envoyer **2 responsables cambodgiens au Cameroun en Novembre/ Décembre 2012 pour qu'ils participent à l'atelier du réseau FAR.***

- Enfin les **2 animateurs nationaux** ont bénéficié de **10 jours de formation / atelier de travail** de la part du CdM (CP, animation, prévision, CP2...)

Soulignons que la **FD 17 ou l'UNMFREO participe** à chaque fois qu'il y a un **atelier avec des présidents / administrateurs** ; alors que la formation des directeurs/moniteurs est plutôt assurée par le CdM et l'animateur national.

L'appui technique apporté par la **FD 17 auprès du COPIL** touche autant la vie associative que la pédagogie, à travers des **échanges**, des **formations** mais aussi des **visites de terrain**.

2.2 Des appuis terrain

Des **visites de terrain régulières** (le rythme – chaque 2 mois en moyenne - dépend des événements et de l'évolution des MFR) sont effectuées par le CdM et désormais par l'animateur national en direction des MFR, pour apporter un **appui** aussi bien au niveau de **la gouvernance** (au début lors de la création des MFR) qu'au niveau de **la formation, pédagogie**. Par contre, le soutien au nouveau directeur/moniteur qui a pris ses fonctions à la MFR de Battambang début janvier 2013, s'est limité à une visite de l'animateur d'une ½ journée en janvier et une 2^{ème} visite d'une journée à peine en février ; ces appuis limités se ressentent en discutant avec le directeur / moniteur qui ne se sent pas vraiment à l'aise encore pour assumer ses responsabilités.

Conseils et échanges sont fréquents avec les directeurs/moniteurs, tandis que l'appui se situe plus dans la co-conception / coréalisation avec les administrateurs. Lors des COPIL, ce sont surtout des échanges d'expériences entre les présidents qui font objet d'appui.

Même s'il y a des dominantes, c'est une **combinaison de toutes ces méthodes** qui a été utilisée, de façon alternée. Le suivi / visite terrain est très important et apprécié par l'ensemble des acteurs des MFR.

Éléments discutés

- Développer des ateliers sur l'insertion, les recherches de financement, les partenariats
- Développer des formats simples pour soutenir les visites de terrain (précisant les objectifs, les éléments discutés, décidés....) afin que ces dernières qui s'inscrivent dans une stratégie d'accompagnement des MFR (pour éviter le coup par coup)

- Organiser des visites de terrain de la part du (futur) directeur de l'Union de plusieurs jours où un véritable soutien / appui / échanges avec les différents acteurs (y compris les jeunes et les parents) peut avoir lieu (une visite de quelques ne permet guère de travailler en profondeur) ; il s'agira alors pour le directeur de l'Union de trouver la **bonne posture** - un équilibre entre le « faire faire » et le « faire avec » comme le fait actuellement le CdM -.

Les points forts et les points faibles de l'ensemble des appuis (Eléments discutés en violet)

Points forts de l'appui	Points faibles de l'appui
Publics bénéficiant des appuis : - Présidents et directeurs sont les plus concernés par les appuis - Début de la formation TAR pour les directeurs/moniteurs : pédagogie, leadership, diagnostic, exercice commun sur le terrain (un diagnostic ensemble à Kompong Speu)	Manque d'appuis pour les administrateurs notamment sur les budgets (trésoriers) et également les directeurs La formation TAR a commencé tardivement et le départ du CdM risque d'amputer les sessions à venir
Travail sur les compétences - personnelles : aisance à parler, formuler une idée, animer un groupe, se sentir à l'aise devant un groupe, collaborer et travailler en réseau, partager avec les autres, écouter les jeunes et les familles, rôle de médiateur... - institutionnelles : diagnostic, alternance, gestion, principe des MFR, rôle des différentes instances et membres, budget prévisionnel, préparation des stages	
L'appui de la FD 17 : - la demande, l'expression des besoins vient du Cambodge, toujours vu au COPIL à partir des demande des directeurs / présidents mais aussi des idées du CdM - La FD 17 fait preuve d'une très grande écoute ; - Partenariat serein, sans ambiguïté, sans imposition ; - Partenariat naissant donc plein d'enthousiasme	Peu de contact entre les missions FD17 excepté avec le CdM. Important de développer des mécanismes de relation entre le directeur de l'Union et la directrice FD 17 afin de maintenir un contact entre les 2 missions annuelles, <i>d'autant plus que le CdM les rencontre 2 fois par an en France mais ce ne sera pas le cas du futur directeur de l'Union</i>
Grande complémentarité entre les différents acteurs impliqués dans l'appui : Importance de l'appui FD17 (outre le soutien financier) : - la FD 17 apporte la spécificité MFR (formation pédagogique... formation des directeurs - autres regards que celui du CdM – même si ce dernier est expérimenté – - plus d'échanges possibles qu'avec l'UNMFREO Paris dont le rôle est plus au niveau des relations extérieures institutionnelles - sens du partenariat (retour en Charente Maritime notamment avec l'aspect Education au Développement) - importance du côté politique : les administrateurs entre eux – des messages passent (c'est fort comme relation car « ils ont les mêmes responsabilités»)	
Calibrage des appuis : - Les missions de la FD 17 sont denses et courtes, pas plus de 10 jours (surtout une semaine) et cela convient à tous, côté disponibilité et intensité du travail, des échanges et niveau des échanges. Les missions sont chargées mais les personnes concernées absorbent car c'est sur un temps court ; d'ailleurs la plupart préfère une mission courte et dense. - 2 Missions par an de la FD 17 sont considérées par tous comme un bon rythme pour ne pas empiéter sur le travail national mais aussi pour raison de disponibilité de la FD17.	

- Côté Cambodge, les 2 missions de la FD 17 sont également très appréciées de tous pour développer suffisamment le partenariat (se connaître, collaborer) et gérer le temps. 2 missions donnent un bon rythme, « être là tout en laissant la place »... le temps de la maturation / murissement, des questionnements, des avancées... <i>(3 missions seraient trop à l'unanimité et pas forcément nécessaire ; et 1 ne serait pas suffisante, de l'avis de tous).</i> - 2 missions / an aussi des Relations Internationales de l'UNMFREO I suffisant car aussi le CdM va deux fois par an en France et rencontre FD17 et le service des RI de l'UNMFREO	Il y a de nouveaux enjeux avec le départ du CdM et jeunesse du futur directeur de l'Union Cambodge... importance de revoir le rythme de soutien et les objectifs / contenus, ainsi que réfléchir à une manière de travailler à distance plus régulièrement
Supports des accompagnements - Le travail d'élaboration d'outils se fait avec les MFR et au fur et à mesure ; à chacun de les adapter, de décider de leur utilisation - certains outils sont mis à la disposition ou ont été développé par les CA des MFR, pour la gouvernance et direction de l'Union ■ Budget prévisionnel ■ Plan d'action ■ Modèle de statuts pour les associations (modèle Union en France) – souvent très proche de ce qui existe au Cambodge (héritage) ■ Un format de rapport technique (géré par le CdM puis par l'animateur) à adresser à la FD17 tous les mois et maintenant tous les 2 mois : activités / points à retenir / perspectives ■ CR des réunions du CA des MFR (nb de rencontre, sur quoi ils travaillent) ■ Cahier de caisse... Mais ces supports ne sont ni exigés, ni contrôlés, et rarement utilisés lors des COPIL faute de temps. - certains outils sont mis à disposition des MFR (gestion et formation) ■ fiche inscription pour les élèves ■ fiche de salaire ■ document communication ■ documents techniques / livrets techniques du moniteur (achat de livrets sur l'élevage et autre comme support pédagogique ■ carnet de liaison entre moniteur / jeunes / maitre de stage / parents... inspiré du système en France, ■ PPE (préparation plan d'étude) : document préparé avec les jeunes et le moniteur avant le départ en stage pour préparer les questions à demander / regarder pendant le stage	Pas encore d'outils de gouvernance vraiment développés pour l'Union car il faut d'abord approfondir le rôle de l'Union et après définir quels outils / supports pourront aider Des idées partagées en vrac : Idées pour après la création de l'Union : - Suivi des MFR (format à réfléchir) - Fonctionnement des MFR dans l'Union (fiche type indicateurs à ajuster – nb de membres, réunions, nb élèves, abandon, cotisation...- - Format rapport - Format CR réunion - Outils pour travailler à insertion des jeunes / projet professionnel - Outils de communication (plaquette d'info, brochure pour mécénat par exemple...)... - Aucun rapport n'est demandé au directeur / président des MFR ; pas d'analyse réelle de leurs actions - Manque d'outils pour élaborer les projets professionnels – s'inspirer de ce qui existe déjà ailleurs ? - Disposer d'un ordinateur et d'une connexion internet (clé 3 G) pourrait faciliter le travail en réseau des MFR - Difficile de se retrouver dans l'archivage des documents de suivi / formation / CR... (soft et hard) au niveau du COPIL (donc Union) – àiais les documents existent
Relations entre les MFR - Les présidents se voient régulièrement au COPIL - 2 présidentes sont en contact fréquent et échanges des idées (liens personnels entre elles) - les directeurs se contactent peu	Faible dynamique entre les MFR en dehors des réunions ou ateliers organisés

La mission externe du COPIL

La mission externe du COPIL est principalement mise en place au niveau national, par le président et le CdM, qui ont su **positionner le mouvement MFR dans le paysage du monde agricole** et du monde de la formation professionnelle.

Le mouvement MFR, de par **sa jeunesse** au Cambodge, n'est **pas encore crédible** (grande attente du devenir des jeunes après la formation) dans son environnement ; il y a des attentes, des regards plus ou moins confiants mais dans l'ensemble l'environnement est plutôt porteur.

Un tissu relationnel a été développé minutieusement pendant ces 2,5 ans avec des institutions diverses :

Au niveau des pouvoirs publics, les contacts se situent au niveau de :

- Ministère de l'Agriculture : plusieurs contacts, très bonne relation avec un secrétaire d'Etat, le COPIL a obtenu un rendez vous... Malgré cela, aucun engagement très intéressant à ce jour excepté la validation du certificat par les BA provinciaux. Le secrétaire d'Etat aimerait signer une convention / MOU avec le mouvement des MFR ; tout est fait par le COPIL pour que cet éventuel MOU soit signé avec l'Union Cambodgienne
- Ministère de l'Education et celui de la Formation Professionnelle (liée au Ministère du travail) sont très difficiles à aborder ; le CdM cherche encore des créneaux pour y introduire le mouvement

Rappelons que les politiques publiques sont faibles:

- pas de Loi d'orientation agricole (LOA) ; il existe une stratégie au niveau du pays avec un chapitre sur l'agriculture mais seulement une ligne sur la formation
- pas de stratégie nationale de Formation agricole et rurale (SNFAR) et également sur Agriculture Paysanne (AP)

L'UNMFREO et le COPIL ou la nouvelle UNMFR Cambodge pense organiser une journée de réflexion en Mai 2013 avec tous ces acteurs pour réfléchir à la formation agricole.

Les pouvoirs publics reconnaissent les MFR puisque déjà un certificat sera cosigné avec les bureaux agricoles provinciaux ; c'est une première étape importante qui nécessite néanmoins d'aller plus loin vers un diplôme reconnu officiellement. Les ministères en charge (agriculture, formation professionnelle et/ ou éducation) sont assez difficile à toucher ... porte d'entrée à trouver....

Même si les pouvoirs publics soutiennent politiquement la naissance du mouvement des MFR, aucun soutien financier n'est à espérer dans l'immédiat, tant du niveau national que local

- L'AFD Phnom Penh

- Des ONGs : GRET, AVSF, Agri Sud, Agri CAM, ADG, AFDI, France volontaires... le COPIL a su faire des choix utiles et s'entourer d'organisations bien implantées au Cambodge et pour certaines, avec une longue expérience.

Quelques précisions sur « l'AFDI Cambodge et Basse Normandie » : ce sont les initiateurs de la demande auprès de l'UNMFREO ; ils travaillent au Cambodge depuis longtemps ; ont eu quelques difficultés sur l'utilisation des fonds donc relance depuis 2010 là où s'implante les MFR, via la FAEC. (1 personne à mi temps ; petit budget 10 000 euros / an).

Mais de **vraies relations de travail ne sont pas encore assez concrètes avec AFDI / ADG / FAEC et autres coopératives...**

Ces **contacts sont encore neufs et fragiles** ; et le directeur et président de l'Union devront les alimenter et en développer d'autres et les rendre concrets et fort ; un vrai challenge et beaucoup dépendra de la formation du CA de l'Union et de son/ sa président(e) pour accompagner un directeur encore jeune.

Pensez également à s'ouvrir aux réseaux anglophones car ils tiennent
une place importante au Cambodge

Un appui décisif de la Convention programme AFD/MFR

Le budget du COPIL se base sur le plan triennal soutenu financièrement par la convention programme AFD 2010-2013 et qui comporte 4 objectifs spécifiques :

- Accompagner les responsables des comités de pilotages locaux dans la création des 4 MFR
- Renforcer les compétences des responsables locaux et nationaux des MFR
- Mettre en place une équipe éducative dans chaque MFR
- Pérenniser et renforcer les MFR.

Les sources de financement pour ces activités au niveau du COPIL proviennent de la CP AFD/MFR, alors que le soutien financier de la FD17 assure 50% du fonctionnement des MFR.

Ainsi, sans la CP AFD/MFR, il est clair que le mouvement n'aurait pas vu le jour de cette manière ces 3 dernières années au Cambodge car non seulement les staffs étaient pris en charge mais également l'ensemble des renforcements de capacités – sensibilisation, réseautage, accompagnement et formation...-.

Si la CP a permis le démarrage des MFR et du mouvement national, si les MFR prennent progressivement leur responsabilité (déjà des fonds via la diaspora en Australie), néanmoins ce **projet de 3 ans ne permet pas de donner suffisamment de forces aux acteurs** pour développer une

formation de qualité, assurer une insertion professionnelle aux jeunes et développer un mouvement MFR d'ampleur suffisante au niveau national.

Les **bases sont posées mais des approfondissements** à tout niveau sont indispensables, comme l'expriment les recommandations dans les chapitres précédents et ci-après

Eléments discutés

- Proposer une nouvelle CP en tenant compte des expériences de ces 3 ans et des analyses et recommandations suggérées, afin de soutenir une consolidation et enracinement durable du mouvement MFR

Vers la création de l'Union

Une vision et un projet stratégique encore en germe

Le COPIL disposait d'une vision claire pour ces 3 années de projet CP AFD/MFR, basé sur le plan triennal ; cependant c'est **surtout le chargé de mission qui porte le projet** et il n'est pas sûr que les MFR aient été jusqu'alors porteuse d'un projet stratégique national. Les présidents des MFR savent que l'Union va être créée en Mai 2013 mais n'ont pas encore réfléchi de façon concrète à sa structuration, mandat et responsabilité.

Les éléments suivants les motivent à constituer une Union :

- Former un réseau permet d'être **plus représentatif, d'avoir plus de force, de se présenter comme un interlocuteur unique et organisé**
- **Travailler ensemble / communiquer ensemble** tant sur les contenus de formation que les questions d'insertion, de pérennité... pour assurer plus de qualité et un mouvement d'ensemble harmonieux (dans la suite logique des activités menées par le COPIL)

Les membres du COPIL entrevoient dans le mandat de l'Union 3 grandes responsabilités :

- La reconnaissance de la formation
- La recherche de partenaires financiers et techniques en vue d'assurer la pérennité des MFR et du mouvement
- L'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Mais on est **encore loin d'un projet stratégique** en tant que tel. C'est à construire.

Une attention spécifique à porter aux ressources humaines

Un directeur est prévu pour le démarrage de l'Union ; il travaillera en direct avec le CA et les MFR. Le futur directeur sera l'animateur national actuel. Doté d'une licence en agronomie, il travaille en étroite collaboration avec le CdM depuis un peu plus de 2 ans ; c'est sa première expérience professionnelle.

Il assure, avec de plus en plus de responsabilité au fil des mois et en prévision du départ en juin 2013 du CdM, le travail de suivi et d'animation sur le terrain auprès des MFR, ainsi que les relations avec le COPIL – qu'il anime depuis janvier 2013 - et la FD17 – principalement via l'envoi de rapports chaque 2 mois à la directrice de la FD 17.

Il s'est bien approprié la démarche MFR dans son ensemble et a bénéficié du voyage d'étude à Madagascar qui a été une source d'inspiration et de compréhension indéniable : expérience de 10 ans, même échelle (peu de moyens au démarrage mais lancement grâce à l'implication des familles, persévérance...), MFR en expansion et Union fonctionnelle, etc.

Le rôle de directeur de l'Union sera sous certains aspects très différents de celui d'animateur, notamment parce que l'Union sera toute nouvelle et demandera une forte impulsion à divers niveaux :

- relations institutionnelles dans des réseaux divers,
- ancrage du mouvement dans la profession agricole,
- financement de l'Union et des MFR,
- reconnaissance officielle de la formation qui suppose un travail de fond sur les référentiels métiers et compétences,
- problématique de l'insertion des jeunes
- soutien aux MFR existantes

Eléments discutés

- Réfléchir à l'appui à apporter au futur directeur en évaluant rigoureusement ses besoins en termes de compétences / expériences face au lancement de l'Union et de ses 2 missions majeures (externe et interne) et compte tenu du contexte relationnel au Cambodge.

Des modalités de financement à développer

C'est une grande question, non traitée encore. Un plan d'action et budget seront établis et une des pistes est de le soumettre à l'AFD pour une 2^{ème} CP à partir d'août 2014.

D'autres sources de financement seront à rechercher ; ce sera l'une des actions premières du CA et du directeur ; des écritures de dossiers sont en cours et une stratégie d'ensemble sera à développer rapidement.

Recommandations générales

L'Union Cambodgienne - A créer

- Renforcer la gouvernance (beaucoup dépendra du président choisi et de la composition du CA – mai 2013) – vision, enjeux, positionnement du mouvement, dialogue politique, etc.
- Mettre un focus sur recherche de fond (pour Union et pour MFR) et relations institutionnelles (alimenter les contacts déjà développés par CdM)
- Réfléchir à la transition CdM et « directeur » Union (quel appui de la FD17, de l'UNMFREO – sur quoi, et comment l'organiser ?) tant pour la fonction de direction que celle d'appui pédagogique :
 - ✓ Quel accompagnement du futur directeur pressenti
 - Pour la mission externe de l'Union : aspects orientations générales, vision... veiller à ce que son rôle / ses activités ne se limitent pas à un travail de « suivi / routine » alors que l'Union sera en phase de création et demande de la pro-activité
 - Pour la mission interne de l'Union : évaluer les points / les domaines sur lesquels l'Union sera encore trop jeune pour fournir un réel accompagnement aux MFR (cf. leurs besoins de renforcement ci dessous) ; organiser de manière plus rigoureuse les appuis de la part de la futur Union (Directeur) – objectifs des visites terrain, rythme, compte rendu, prévisions des avancées, échange entre MFR à stimuler, etc.

Les MFR - A consolider

- Renforcer la gouvernance : administrateurs (pas seulement les présidents)
- Renforcer compétences sur les questions budgétaires (administrateurs et directeur/Moniteurs)
- Ajuster / renforcer les cursus de formation (travail / appui auprès des directeurs / Moniteurs – contenu, outils, question de la pratique...)
- Développer la démarche de réflexion sur l'insertion et l'accompagnement
- Accompagner les MFR pour leur ancrage territoire / réseautage – relations avec d'autres organisations, intervenants dans les formations...

Liste des acronymes

ADG	Aide au Développement Gembloux
AFD	Agence Française de Développement
AFDI	Agriculteurs Français et Développement International
AG	Assemblée Générale
Agri Cam	Agriculture Cambodge
AP	Agriculture Paysanne
AVSF	Agronomes et vétérinaires sans frontières
BA	Bureau Agricole
CdM	Chargé de Mission
COFIL	Comité de Pilotage
CP	Convention Programme
CR	Compte rendu
FAEC	Federation of Farmers associations promoting family agriculture enterprise in Cambodia
FAR	Formation agricole et rurale
FD	Fédération
GRET	Groupe de Recherches et d'Echanges Technologiques
IPM	Integrated Pest Management
LOA	Loi d'orientation agricole
MFR	Maisons Familiales Rurales
OP	Organisation Paysanne
PPE	Préparation du Plan d'Etude
SNFAR	Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale
TAR	Techniciens Animateurs Ruraux

ANNEXES

Déroulement de la mission et personnes rencontrées, en France et au Cambodge

Personnes rencontrées en France

Lieux	Noms	Fonctions	Nombre
Charente Maritime, les 22 et 23 Décembre 2012			
Bureau de la FD 17 à Saintes	Claude Pillet	Président de la FD 17	1
	Jean Luc Piton	Ancien directeur de la FD 17	2
	Valérie Chevalier	Directrice de la FD 17	3
MFR de la Saintonge et de l'Aunis, St Genis de Saintonge	Patrick Bonneau	Directeur de MFR (Mata)	4
	David Marie-Luce	Moniteur de MFR	5
	Gérard Allain	Administrateur FD 17	6
Paris, siège de l'UNMFREO	Valérie Plougastel	Coordinatrice des Relations Internationales, chargée de l'Asie	7

Personnes rencontrées au Cambodge

Lieux	Noms	Fonctions	Nombre
Phnom Penh : 19, 22, 25, 28 Février 2013			
	Franck Devort	Chargé de Missions UNMFREO	1
Terrain 20, 21, 26,27, 28 Février	Komar	Animateur Cambodge	2
SVAY RIENG Province - 20 et 21 février 2013			
Commune de Samyong, (village Reusey Leap où se trouve la MFR) ; la commune a 2 villages de plus Samyong et Svay Kantré. La MFR accueille des jeunes de 2 autres communes Prey hon et Bantey Krang (10kms pour la plus éloignée)	Mme Chreoung Yuth	Présidente de l'association	3
	Mme Prunk Savann	Trésorière de l'association	4
	Mme Doung Sambo	Secrétaire de l'association	5
	5 autres femmes	Membres du CA de l'association	10
	Mme Roth Soeng	Vice chef de la commune de Samyong	11
	5 jeunes en formation, venant des 3 communes		16
	Mr Meb Sina	Directeur et moniteur de la MFR	17

Lieux	Noms	Fonctions	Nombre
Svay Rieng ville	Mme Pov Thida (vulgarisation agricole, mécanisation, supervise les bureaux des districts)	Vice directrice du Département agricole provincial (service déconcentré du ministère) appelé Bureau de l'agriculture (BA)	18
	Mr Sam Sovann (riz, semences, protection des végétaux, finance du BA)	Directeur du bureau de l'agronomie au BA provincial	19
Phnom Penh 22 et 25 Février 2013			
AFD	Florian Mugnier mugnierf@afd.fr	Chargé de Projet	20
Ministère de L'agriculture, de la forêt et de la pêche	Mr Lord Reasmey saromreach@gmail.com	Secrétaire Générale	21
	Mr Minea Mao minea_mao@yahoo.com	Directeur adjoint du Département de l'agriculture	22
	Mr Roeun Chantha chamrathchan@yahoo.com	Affaires internationales, dpt Coopération internationale	23
AFDI (Agriculteurs Français pour le Développement International)	Mr Sim Kong sim.kong@recoftc.org	Représentant AFDI au Cambodge	24
ADG (Aide au Développement – Gembloux)	Mr Christophe Goossens Christophe.goossens@ong-adg.be	Représentant ADG au Cambodge	25
FAEC (Federation of Farmers Asso Promoting Family Agri Enterprise in Cambodia)	Mr Keo Sokha	Président FAEC	26
TAKEO province; 26 Février 2013			
Commune de Cheang Tong	Mme Chhey Han	Présidente	27
	Mr Ken Samaï	Trésorier	28
	Mr Koi Hak	Vice president	29
	Mr Eru Khon	Membre	30
	Mme Sum Savry	Directrice / monitrice	31
	5 jeunes en formation (2 filles, 3 garçons)		36
	Mr Sam Yong	Chef de la commune	37
	Mr Houn Koun	Conseiller municipal	38

Lieux	Noms	Fonctions	Nombre
	Mr Sothea	Vice président FAEC	39
Battambang ; 27 et 28 Février 2013			
Commune Bay Damram ; village Ta Somg	4 jeunes filles de la promotion 1 (13 jeunes au total dont 10 filles)		43
	Mme Houn Savin	Membre du CA	44
	Mr Proum Chhom	Président du CA	45
	Mme Theut	Trésorière FAEC ; accueille la MFR sur son terrain ; a visité MFr en FD17 en 2009 avec Mme Yuth	46
	Mr Chhoum Chhean	Directeur / moniteur de la MFR	47

FORMATION ET APPUIS AUPRES DES MFR

Niveau National Cambodge

Date	Durée	Participants	Intervenants	Objectifs
Nov 2011	3 jours	15 administrateurs	Présidents et administrateurs FD 17 + CdM + Animateur national	Présenter MFR et leur fonctionnement
Oct 2012	2 jours	Directeurs et présidents cambodgiens	2 directeurs de MFR de la CM(17), 2 directeurs de la fédération CM, animateur national, CdM	Les rôles propres à chacun et partagés. Le fonctionnement des MFR. La reconnaissance des MFR.
Déc 2012	2 jours	Moniteurs	Animateur national et CdM	Formation pédagogique
Fév 2013	5 jours	Directeurs	Animateur national et CdM	Formation TAR – technicien animateur rural

Niveau sous régional Cambodge et Vietnam

Date	Durée	Participants	Intervenants	Objectifs
Déc 2011 (Madagascar)	10 jours	Vice-président de la FAEC + Animateurs Cbde et Vietnam + 1 responsable MFR du Vietnam + CdM	UNMFR Malgaches	Prendre l'exemple d'un pays du Sud pour lancer la création des MFR.
Fév 2012 (Cbde)	2 jours	2 animateurs nationaux	CdM	Présenter les objectifs de la CP AFD, préparer la formation sous régionale
Mars 2012 (Cbde)	3 jours	Formation sous régionale des présidents cambodgiens et vietnamiens	Valérie Plougastel et vice-président de l'UNMFREO, Sinh, Komar et Franck	Mutualiser les expériences et réaliser un plan d'actions
Juin 2012 (Vietnam)	4 jours	2 animateurs nationaux	CdM	Renforcer les capacités des animateurs nationaux dans leurs rôles d'animateur
Juillet 2012 (Cbde)	2 jours	2 animateurs nationaux	CdM	Préparer les formations programmées, nationales et sous régionales
Octobre 2012 (Cbde)	3 jours	8 présidents des MFR (Cbde et Vietnam)	Valérie Plougastel, les 2 animateurs nationaux, CdM	Le rôle de chacun au sein de l'association. L'avenir pour les MFR. Le partenariat des MFR
Déc 2012 (Cbde)	2 jours	2 animateurs nationaux	CdM	La CP AFD2, les échéances et les prochaines formations. Le budget prévisionnel. L'organisation et la préparation d'une mission.

APPUI DE LA FD 17

Missions : à chaque mission il y a un temps sur le terrain dans les MFR

- Mars 2011 : visite des sites, échanges, découverte du contexte, recherche / établissement de partenariat au Cambodge
- Novembre 2011 : formation des administrateurs
- Mai 2012 : atelier d'échanges avec le COPIL (plan d'action) + Bureau agricole invité
- Octobre 2012 : formation des directeurs

Reste comme mission FD17 :

- Avril 2013 : participation à la formation TAR (Président FD 17 et un moniteur) ; à cette même date ce déroulement un voyage découverte d'une dizaine de personnes de la Charente Maritime, dont une députée Charente Maritime, Mme Quéré.
- Septembre 2013 : *Objectif à définir*