



Mémoire de Master : Ingénierie de la formation agricole et rurale

2022-2023

Evaluation de la contribution du dispositif de formation agricole du METFP à l'adéquation formation-emploi : Etude de cas de la région Analamanga

Présenté par **Julia Navalona RAKOTOVAO**

Date : **20 octobre 2023**

Devant le Jury composé de :

Dr Baba Dièye DYAGNE, Président du Jury

Mme Lova Manjaka RAKOTOSON, membre

M. Tony DEMEURANT, Co encadrant

Pr Abdoulaye KEBE, Encadrant



REMERCIEMENTS

La rédaction de ce mémoire est l'occasion pour moi d'exprimer ma profonde gratitude envers les personnes et organisations qui, de près ou de loin, ont permis la réalisation de la présente étude.

- Professeur Abdoulaye KEBE Directeur de l'ENSETP, Monsieur Tony DEMEURANT Chargé d'ingénierie de formation Eduter Ingénierie, Madame Ny Ando RAKOTOARIMAMPIONONA, Chargée d'appui pays du Réseau International FAR; je vous remercie sincèrement pour avoir accepté d'encadrer ce mémoire et pour vos précieux conseils tout au long de sa réalisation. Votre expertise et votre bienveillance ont été une source d'inspiration et de motivation pour moi.
- Au Docteur Baba DIAGNE et à Madame RAKOTOSON Lova Manjaka, membres du jury, je vous remercie pour l'honneur que vous m'avez fait en acceptant d'examiner ce travail et pour vos commentaires constructifs. Vos expertises et vos rigueurs ont permis de l'enrichir et de le rendre plus pertinent.
- À l'ensemble des enseignants du Master MIFAR, je tiens à exprimer ma reconnaissance pour la qualité de l'enseignement dispensé tout au long de l'année de formation. Vos connaissances et votre passion pour votre domaine m'ont permis d'acquérir des compétences solides et m'ont inspirée à poursuivre mes recherches dans ce domaine.
- Au Réseau International FAR, je suis reconnaissante pour le financement de ce Master. Vos appuis ont été essentiels à la réussite de ce programme. Egalement à FARMADA, qui a apporté son soutien, son expertise et conseil tout au long de la formation et du mémoire.
- À ma famille, je vous remercie pour votre soutien indéfectible et votre encouragement pendant toute l'année de formation. Votre amour et votre compréhension ont été une source de motivation inestimable pour moi.
- À tous mes condisciples de la formation MIFAR, je vous exprime ma gratitude pour votre amitié et votre solidarité. Nous avons partagé des moments enrichissants ensemble et je suis reconnaissante de votre soutien mutuel.
- Enfin, je remercie toutes les personnes qui m'ont reçue pendant les phases de collecte de données et qui m'ont consacré du temps pour les entretiens. Leurs contributions précieuses ont été essentielles à la réussite de cette recherche.

À vous tous, merci et que DIEU vous bénisse.



SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS	IV
LISTE DES TABLEAUX	VII
LISTE DES FIGURES.....	VII
LISTE DES ANNEXES	VII
RESUME ET ABSTRACT	VIII
INTRODUCTION	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE.....	2
CHAPITRE I : CONTEXTE.....	2
I.1 Situation de l’emploi à Madagascar	2
I.2. Le contexte du secteur agricole Malagasy :	2
I.3. Le système d’Enseignement Technique et de Formation Professionnelle	3
I.4. Contexte de la zone d’étude	7
CHAPITRE II : PROBLEMATIQUE DE L’ETUDE.....	7
II.1. Position du problème	7
II.2. Les hypothèses de recherche	8
II.3. Les objectifs de l’étude.....	9
II.4. Clarification conceptuelle.....	9
CHAPITRE III : CADRE METHODOLOGIQUE.....	13
III.1. La grille d’analyse	13
III.2. Méthodologie de collecte de données.....	15
III.2.1. Revue bibliographique.....	15
III.2.2. Choix de la zone d’étude	15
III.2.3. Présentation de la population de l’étude.....	16
III.2.4. Outils de collecte de données	16
III.2.5. Analyse et traitement des données	17
DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L’ÉTUDE	18
CHAPITRE IV : ANALYSE DU DISPOSITIF DE FORMATION AGRICOLE DU METFP.....	18
IV.1. Compréhension du dispositif de formation agricole.....	18
IV.1.1. Historique et origine du dispositif de formation du METFP.....	18



IV.1.2.	Vision et objectifs du dispositif FAR	18
V.1.3.	Le système d'acteurs autour du dispositif et leurs rôles.....	19
IV.1.4.	La gouvernance et pilotage du dispositif de formation FAR	24
IV.1.5.	Financement du Dispositif FAR.....	25
IV.1.6.	Les démarches d'intervention au niveau du dispositif FAR	27
IV.2.	Effet du dispositif FAR sur les cibles	31
IV.3.	Analyse diagnostique du dispositif de formation agricole	37
CHAPITRE V : ANALYSE DES BESOINS SOCIAUX ECONOMIQUES		40
V.1.	Besoins sociaux.....	40
V.2.	Besoins économiques.....	41
V.2.1.	Les agriculteurs/ agricultrices.....	41
V.2.2.	Les entreprises agricoles	42
V.2.3.	Les organismes de développement.....	43
V.3.	Besoins territoriaux	44
TROISIEME PARTIE : INTERPRETATION DES RESULTATS		46
CHAPITRE VI : DISCUSSION DES RESULTATS.....		46
VI.1.	Pertinence	46
VI.2.	Cohérence au sein du dispositif :	50
VI.3.	Efficacité du dispositif	51
VI.4.	Durabilité du dispositif	52
CHAPITRE VII. VERIFICATION DES HYPOTHESES.....		52
CHAPITRE VIII : PERSPECTIVES D'AMELIORATION DU DISPOSITIF		53
VIII.1.	Amélioration de la gouvernance et du pilotage du dispositif de formation.....	53
VIII.2.	Amélioration de l'efficacité du dispositif de formation	54
VIII.3.	Optimiser la cohérence des moyens et des actions :.....	55
VIII.4.	Reformer les offres de formation.....	56
CONCLUSION		57
BIBLIOGRAPHIE.....		58
ANNEXES.....		X



LISTE DES ABREVIATIONS

AGR	: Activités Génératrices de Revenu
AMB	: Apprentissage aux Métiers de Base
APC	: Approche Par les Compétences
AST	: Analyse des Situations de Travail
Bacc Pro	: Baccalauréat Professionnel
BEP	: Brevet d'Etude Professionnelle
BEPA	: Brevet d'Etude Professionnelle Agricole
BEPC	: Brevet d'Etude de Premier Cycle
BIT	: Bureau International du Travail
BM	: Banque Mondiale
BP	: Business Plan
BTP	: Bâtiments et Travaux Publics
CAP	: Certificat d'Aptitude Professionnel
CAPEPT	: Capacités pour l'Enseignement Professionnel et Technique
CEFAR	: Centres et Établissements de Formation Agricole et Rurale
CFF	: Certificat de Fin de Formation
CFP	: Centre de Formation Professionnelle
CFPF	: Centre de Formation Professionnelle Féminine
CIAPC	: Conseiller en Ingénierie de l'Approche Par les Compétences
CIO	: Conseiller en Insertion et Orientation
CIRAD	: Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CN2PC	: Comité National Partenarial de Pilotage et de Coordination
CNFAR	: Conseil National pour la FAR
CNFPPSH	: Centre National de Formation Professionnelle des Personnes en Situation d'Handicap
CNMC	: Cadre National Malagasy de Certification
CPE	: Conseil Pédagogique d'Etablissement
CPOF	: Comité Pédagogique d'Orientation et de Formation
CR2PC	: Comité Régional Partenarial de Pilotage et de Coordination
CRFAR	: Conseil Régional pour la FAR
CS2PC	: Comité Sectoriel Partenarial de Pilotage et de Coordination au niveau Sectoriel
CTD	: Collectivité territoriale Décentralisée
DAFQ	: Direction de l'Apprentissage et de la Formation Qualifiante
DC	: Développement de Compétences
DCAQ	: Direction des Curricula et de l'Assurance Qualité
DDRP	: Direction du Développement des Ressources Pédagogiques
DEA	: Direction de l'Evaluation des Acquis
DEFPF	: Direction de la Formation du Personnel d'Encadrement et des Formateurs
DETFI	: Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Initiale
DETP	: Direction de l'Enseignement Technique et Professionnel
DFPEF	: Direction de la Formation du Personnel d'Encadrement et des Formateurs.



DGFTPI	: Direction Générale de la Formation Technique et Professionnelle Initiale
DGEFTP	: Direction Générale de l'Enseignement et Formation Technique et Professionnelle
DGIF	: Direction Générale d'Ingénierie de Formation
DR	: Développement Rural
DREFTP	: Direction Régionale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
DVPC	: Direction de la Veille et Prospective des Compétences
EDBM	: Economic Development Board of Madagascar
ENS	: Ecole Normale Supérieure
EPT	: Education pour tous
ETFP	: Enseignement Technique et Formation Professionnelle
ETVA	: Enquête sur la Transition des jeunes vers la Vie Active
FAO	: Food and Agriculture Organization
FAR	: Formation Agricole Rurale
FARMADA	: Formation Agricole et Rural Madagascar
FCE	: Fond Commun pour l'Education
FES	: Fondation Friedrich-Ebert-Stiftung
FFOM	: Forces Faiblesses Opportunités et Menaces
FNUAP	: Fond des Nations Unies pour le Population
FOFIFAKRI	: Foibe Fiofanana Famokarana Kristianina
FORMAPROD	: FORMAPROD : Programme de Formation Professionnelle et d'Amélioration de la Productivité Agricole
FPC	: Formation Professionnelle Continue
FPI	: Formation Professionnelle Initiale
FPQ	: Formation Professionnelle Qualifiante
GAC	: Gestion d'Activité
GPS	: Global Position System
IFEF	: Institut de la Francophonie de l'Education et de la Formation
INFor	: Institut National de Formation
INSTAT	: Institut national de la Statistique
JRD	: Jeunes Ruraux Déscolarisés
LFI	: Loi de Finance Initiale
LFR	: Loi de Finance Rectificative
LTP	: Lycée Technique professionnel
MAE	: Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage
MAEP	: Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
MEDD	: Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
MEEF	: Ministère de l'Environnement, de l'Ecologie et des Forêts
MEETFP	: Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MESUPRES	: Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
METFP	: Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
METP	: Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel
OIF	: Organisation International de la Francophonie
OIT	: Organisation International du travail
ONEF	: Office National de l'Emploi et de la Formation



PAT	: Personnels Administratifs et Technique
PCD	: Plan Communal de Développement
PEM	: Plan Emergence de Madagascar
PND	: Politique Nationale de Développement
PNEFP	: Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNUD	: Programme des Nation Unies pour le Développement
PSE	: Plan Sectoriel de l'Education
PTA	: Plan de Travail Annuel
PTF	: Partenaire Technique et Financier
RESEN	: Rapport d'Etat sur le Système Educatif National
RH	: Ressource Humaine
RMC	: Référentiels Métiers Compétences
RQE	: Référence Qualité des Etablissements
RS	: Ressource Stratégique
SNFAR	: Stratégie Nationale de la Formation Agricole
SOA	: Service Opérationnel d'Activité
SRAT	: Schéma Régional de l'Aménagement du Territoire
SRFAR	: Stratégie Régionale de la Formation Agricole
STD	: Service Technique Déconcentré
THA	: Textile, Habillement et Accessoire
THR	: Tourisme Hôtellerie et Restauration
TIC	: Technologie de l'Informatique et de la Communication
UNDAF	: United Nations Development Assistance Framework
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VAE	: Validation des Acquis de l'Expérience

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau synthétique sur le concept adéquation formation-emploi	13
Tableau 2 : Questions évaluatives	14
Tableau 3 : Liste des outils utilisés.....	17
Tableau 4 : Caractéristiques des Dirigeants et Formateurs	21
Tableau 5 : Budgets des établissements ayant de la FAR de la Région Analamanga de 2021 à 2023..	26
Tableau 6 : Résultats aux examens nationaux	32
Tableau 7 : Analyse diagnostic du dispositif de formation	37

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Type de formation au sein du dispositif FAR.....	Erreur ! Signet non défini.
Figure 2 : Logique autour de la formation tirée de Michel Fabre dans Dewey et le triangle de la formation (2015)	11
Figure 3 : Grille d'analyse des besoins socioéconomiques	15
Figure 4 : Acteurs rencontrés	16
Figure 5 : Le système d'acteurs.....	19
Figure 6 : Les Managers des établissements et leurs rôles.....	21
Figure 7 : Evolution des effectifs des apprenants FAR au niveau national	32

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Reformes prévus de la PNEFP
Annexe 2 : Questions évaluatives de la grille d'analyse du dispositif et guide d'entretien
Annexe 3 : Liste des acteurs rencontrés
Annexe 4 : Organisation structurelle METFP actuelle
Annexe 5 : Profil des formateurs
Annexe 6 : Partenaire METFP
Annexe 7 : Résultats analyse de financement
Annexe 8 : Programme de formation
Annexe 9 : Liste des référentiels
Annexe 10 : Infrastructure METFP



RESUME ET ABSTRACT

Résumé

Le système de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (ETFP) est reconnu pour sa vocation à fournir aux jeunes les qualifications de base pour un emploi. Assurer l'adéquation formation-emploi est donc la première mission de l'ETFP et son efficacité sera jugée à travers l'atteinte de cet objectif. Le dispositif FAR, qui fait partie intégrante du système d'ETFP, suit ce même objectif. Historiquement depuis 1975, une période marquée par la réforme agraire à Madagascar, le METFP a mis en œuvre le dispositif FAR avec seulement trois établissements de formation. Le dispositif a connu une expansion remarquable au fil des années. Cette croissance est le fruit d'une convergence de politiques publiques dont, entre autres, le Plan Emergence de Madagascar (PEM 2018-2023), la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP 2015-2020) et la Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale (SNFAR 2012-2022), qui ont contribué à son renforcement et à sa diversification. Si le dispositif a gagné en termes quantitatif, la question qualitative reste une préoccupation de tous, raison pour laquelle cette étude a été menée. L'étude consiste à une « **Analyse de la contribution du dispositif de formation Agricole du METFP à l'adéquation formation-emploi** ». L'objectif de cette étude est de concourir à développer le dispositif FAR à travers la proposition de pistes de solutions sur certains aspects empêchant l'atteinte de l'adéquation formation emploi. Elle a été menée sur la base d'une analyse qualitative de l'adéquation formation-emploi, auprès de différentes catégories d'acteurs du dispositif. Les résultats indiquent que le dispositif dispose des différents atouts organisationnels et structurels qui constituent une base favorable pour atteindre l'adéquation formation-emploi. C'est surtout au niveau opérationnel que les lacunes ont été constatées. Par ailleurs, les quelques handicaps majeurs identifiés, sources de toutes les causes d'inadéquation, restent l'isolement du dispositif par rapport au milieu professionnel sensé utiliser les produits du dispositif et le financement durable et efficace, qui limite la pérennité du dispositif.

Mots-clés : Dispositif de formation agricole, ingénierie de formation, adéquation formation-emploi, insertion professionnelle



Abstract

The Technical and Vocational Education and Training (TVET) system is recognized for its vocation to provide young people with the basic qualifications for employment. Matching training to employment is therefore the primary mission of TVET, and its effectiveness will be judged by how well it achieves this objective. The FAR system, an integral part of the TVET system, follows this same objective. Historically, since 1975, a period marked by agrarian reform in Madagascar, the METFP has implemented the FAR system with just three training establishments. The system has undergone remarkable expansion over the years. This growth is the result of a convergence of public policies, including the Plan Emergence de Madagascar (PEM 2018-2023), the Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP 2015-2020) and the Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale (SNFAR 2012-2022), which have contributed to its strengthening and diversification. While the system has gained in quantitative terms, the qualitative issue remains a concern for all, which is why this study was carried out. The study consists of an "**Analysis of the contribution of METFP's agricultural training system to the training-employment balance**". The aim of this study is to contribute to the development of the FAR system by proposing solutions to certain aspects that prevent the training-employment match from being achieved. It was conducted on the basis of a qualitative analysis of the training-employment match, involving various categories of participants in the scheme. The results show that the system has a number of organizational and structural assets that provide a favorable basis for achieving the right balance between training and employment. It is mainly at the operational level that shortcomings were identified. In addition, the few major handicaps identified, which are the source of all the causes of inadequacy, remain the system's isolation from the professional community that is supposed to use the system's products, and sustainable, effective funding, which limits the system's durability.

Keywords: agricultural training system, training engineering, training-job matching, professional integration



INTRODUCTION

Madagascar est un pays à vocation agricole. Son économie repose essentiellement sur le secteur agricole étant donné qu'environ 77,4 % des ménages vivent de l'agriculture (Garruchet, Bosc, & Mialet-Serra, 2023). C'est un secteur porteur de valeurs ajoutées, qui contribue à constituer environ le quart du PIB national. De cette manière, le Plan Emergence de Madagascar (2018-2023) mise sur ce secteur pour atteindre l'engagement autour de l'autosuffisance alimentaire et augmenter la croissance économique du pays (PEM [2019-2023]). Pour cela, l'Etat doit s'appuyer sur une production agricole compétitive et durable, intégrant des exploitations familiales. Cependant, force est de constater que l'agriculture du pays reste encore très peu performante. Depuis plusieurs années, la production agricole progresse à un rythme inférieur à la croissance démographique. L'agriculture se caractérise par des petites unités de production familiales peu productives, utilisant des techniques de production traditionnelles avec des moyens de production très limités. Sa fragilité est accentuée par les effets du changement climatique (retard des pluies, températures élevées, sécheresse, inondations...) et la dégradation de l'environnement de production, notamment des sols, et la non-maîtrise des maladies et ravageurs...L'Etat Malgache est conscient que pour développer et dynamiser ce secteur, la formation agricole est indissociable au processus. Les ressources humaines constituent un capital non-négligeable pour accroître la performance de l'agriculture. Depuis 2012, des actions en faveur de l'amélioration de la formation agricole ont été entreprises à travers l'élaboration de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale. La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP 2015-2018) confirme cette priorité en intégrant dans cette politique le secteur Développement Rural, notamment le dispositif de formation agricole et rurale. Plusieurs dispositifs de formation existent au niveau national, portés par différentes entités ministérielles et essaient de concourir à mettre à disposition du secteur de ressources humaines de qualité. Cependant, toutes les études récentes (ETVA 2015, RESEN 2017, RGPH 2018, ...) ont montré que, seulement, une faible proportion de jeunes a accès aux formations professionnelles et que ces derniers ne disposent pas des compétences nécessaires pour l'exercice des métiers à l'issue de la formation. L'adéquation formation-emploi est au cœur de débats des différents documents cadres dont, la PNEFP, la SNFAR, le Plan Sectoriel de l'Education (PSE) et reste la priorité de tous. Ce constat constitue le point de départ de notre étude et nous amène à poser la question suivante : dans quelles mesures le dispositif de formation agricole actuel du METFP contribue-t-il à l'adéquation formation-emploi ?

L'objectif de cette étude est de contribuer au développement de l'efficacité du dispositif de formation agricole du METFP et d'améliorer sa capacité à contribuer efficacement au développement social et à l'accroissement économique du pays en alignant les formations aux besoins économiques, sociaux, au contexte territorial, aux enjeux et défis nationaux.

L'étude comprend trois grandes parties :

- une présentation du cadre général de l'étude en portant un regard sur le contexte, l'énoncé de la problématique et du cadrage méthodologique ;
- une partie analyse des résultats, notamment l'analyse du dispositif et l'analyse des besoins socioéconomiques et besoins territoriaux ;
- une partie discussion des résultats et proposition des pistes d'amélioration.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE

CHAPITRE I : CONTEXTE

I.1 Situation de l'emploi à Madagascar

Les défis liés à l'emploi s'avèrent être de plus en plus importants qu'il y a quelques années, ceci à cause des crises économique, financière, sanitaire et climatique mondiales. Ces dernières ont déstabilisé et continuent de déstabiliser la situation de l'emploi qui, auparavant, était déjà fragile. En 2022, le taux de chômage révélé par la Banque mondiale¹ est de 3.9 %. Environ 83,4 % des emplois sont précaires (BM, 2019), inadéquats et à faible productivité. Cette situation crée un chômage déguisé, qui peut constituer une menace pour l'économie déjà vulnérable du pays. Par ailleurs, neuf emplois créés sur douze se trouvent dans l'informel, dont 75,6 % pour le secteur agricole (ETVA, 2015). Selon la même étude, 65,2 % des jeunes occupant un emploi formel n'ont pas la qualification requise par le poste de travail occupé et seulement 3,2 % d'entre eux ont une formation professionnelle continue pour pallier leur sous-qualification. Deux causes majeures ont été identifiées : le faible accès des jeunes dans des centres de formation et une formation inadéquate pour ceux qui en ont accès.

Pour le secteur agricole, 2% (AFDI & Réseau-SOA, 2020) seulement des jeunes ruraux qui s'insèrent professionnellement, se sont formés au métier. La majorité est formée sur le tas, rendant ainsi les emplois précaires et vulnérables.

Ces jeunes ont du mal à s'insérer sur le marché du travail formel. Par ailleurs, on assiste à un faible niveau d'employabilité² de ces derniers, lié au faible niveau d'instruction. Les raisons en sont multiples, dont l'une, la défaillance des dispositifs de formation qui sont supposés former les jeunes à acquérir des connaissances, compétences nécessaires pour occuper un emploi.

I.2. Le contexte du secteur agricole Malagasy :

Le secteur agricole est un secteur économique important pour Madagascar. Non seulement, il contribue à hauteur de 27 % du PIB (Garruchet, Bosc, & Mialet-Serra, 2023), mais il occupe environ 80 % de la population active. Malgré une production assez diversifiée, les principales productions du pays restent les productions vivrières (riz, maïs, pomme de terre, manioc), dont 75 % sont autoconsommés. Par ailleurs, l'agriculture est familiale³ (BELIERES, et al., 2014), avec une proportion allant jusqu'à 99 %⁴ des exploitations agricoles. Malgré son importance, cette agriculture peine à subvenir à l'ensemble des besoins alimentaires du pays. La productivité agricole reste faible. Cela est lié à plusieurs facteurs,

¹ Par rapport à la population active de 15 à 24ans

² Plusieurs facteurs peuvent être en défaveur de l'employabilité, mais ici on parle des facteurs liés à la formation notamment la défaillance du dispositif de formation (formateurs, moyens, infrastructure...)

³ On retient ici la définition des experts FOFIFA et CIRAD Madagascar (2014) : L'agriculture familiale (family farming) désigne une des formes d'organisation de la production agricole regroupant des exploitations caractérisées par des liens organiques entre la famille et l'unité de production et par la mobilisation du travail familial excluant le salariat permanent. Ces liens se matérialisent par l'inclusion du capital productif dans le patrimoine familial et par la combinaison de logiques domestiques et d'exploitation, marchandes et non marchandes, dans les processus d'allocation du travail familial et de sa rémunération. Bien entendu d'autres facteurs tels que les facteurs productifs, le capital, le foncier peuvent influencer sur la typologie de l'agriculture.

⁴ Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra : L'Agriculture à Madagascar, évolution, chiffres clés et défis (Janvier 2023)

comme des pratiques agricoles déphasées, la défaillance des facteurs de production : faible accès aux intrants, diminution de la fertilité des sols, superficies limitées et fragmentées, facteurs climatiques qui changent.

L'agriculture Malagasy est confrontée à de grands défis, dont la sécurité alimentaire, la gestion rationnelle des ressources, la préservation de l'environnement, etc. Les causes en sont multiples. On peut citer : une forte croissance démographique, le changement climatique, l'évolution technologique, la dégradation des facteurs de production (fertilité des sols, ressources hydriques, etc...), la faible productivité agricole. Madagascar à travers l'engagement n° 12 (rejoignant l'ODD 2,1), du Plan Emergence de Madagascar (2019-2023) mise sur l'autosuffisance alimentaire. Pour atteindre cet engagement, l'Etat s'est fixé comme priorité de faire de Madagascar un grenier de l'Océan Indien avec une agriculture modernisée. Le défi est d'assurer une production agricole compétitive et durable, intégrant des exploitations familiales et des unités de transformation modernisées pour assurer la sécurité alimentaire et conquérir les marchés d'exportation (voir p 89).

Cette agriculture se doit d'être performante, moderne, productive, respectueuse de l'environnement dans une perspective de durabilité. Des changements de pratiques et des techniques sont indispensables au niveau des agriculteurs pour assurer une production de qualité, de quantité et de façon plus efficiente pour leur famille, la communauté et le pays et se défaire de l'agriculture de subsistance. Cela implique des transformations et innovations importantes en termes de technique et de technologie. Elle demande une mobilisation, actualisation et/ou acquisition de connaissances, compétences relatives à l'exercice du métier d'agriculteur. Le secteur agricole doit s'approprier la culture de compétence et de performance, l'investissement dans la formation agricole est une des alternatives à cela.

1.3. Le système d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle

Le ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) joue un rôle crucial dans le développement de l'employabilité des jeunes à Madagascar. Il met en œuvre la politique en faveur de l'accès de chacun à l'enseignement et formation techniques et professionnels d'excellence (PSE, 2017). D'une manière générale, l'objectif du METFP est de développer des compétences fonctionnelles et génériques que le marché du travail requiert et que les apprenants vont utiliser pour s'intégrer dans ce marché, l'auto-emploi inclus. L'ETFP est de cette manière intrinsèquement lié au marché du travail et sa performance est évaluée en fonction de sa capacité à fournir aux jeunes les compétences requises pour s'intégrer professionnellement dans leur domaine d'activité. Le système d'ETFP concerne cinq secteurs⁵, dont le Développement rural. Ce dernier englobe tous les métiers ruraux, dont ceux de l'artisanat et les métiers agricoles.

En 2020, l'état des lieux du système d'ETFP a montré que malgré des résultats encourageants aux examens nationaux, l'efficacité du système d'ETFP à Madagascar est remise en question par les faibles taux d'insertion professionnelle des diplômés. Le Plan sectoriel de l'éducation (2018-2022) confirme ce constat, soulignant un décalage important entre les formations proposées et les besoins réels du

⁵Textile Habillement et Accessoire (THA) et Bâtiment Travaux Publics et Ressources Stratégiques (BTP/RS) et le Technologie de l'Information et de la Communication (TIC), Tourisme Hôtellerie et restauration, Le secteur Développement (DR)

marché du travail (voir p. 184). Ce désalignement se traduit par l'inadéquation des compétences acquises par les apprenants aux exigences des employeurs, limitant ainsi leurs opportunités d'intégration professionnelle, notamment dans des secteurs porteurs comme l'agriculture.

À cet effet, les axes stratégiques proposés par le PSE (2018-2022) fournissent, d'une part, une amélioration de la qualité et la pertinence des formations selon les exigences des emplois potentiels requis par les secteurs prioritaires et d'autre part, l'instauration d'une gouvernance partenariale du dispositif d'EFTP/DC pour une meilleure insertion professionnelle des formés. Cela rejoint les grandes orientations de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation (PNEFP) qui prévoyait plusieurs réformes (annexe 1).

1.3.1. Le dispositif de formation agricole du METFP :

Le secteur agricole fournit 74,7 % de l'emploi en 2018 (RGPH3, 2018)⁶. Cette potentialité, associée à l'opérationnalisation de la SNFAR en 2012, a permis de le sélectionner parmi l'un des secteurs prioritaires à développer dans le cadre de la PNEFP en 2015. Le dispositif de formation agricole du METFP peut constituer un levier majeur pour l'amélioration de l'agriculture familiale et le développement du territoire, grâce à sa potentialité à pourvoir les connaissances et les compétences en formant des jeunes au métier de l'agriculteur et aussi en professionnalisant les agriculteurs déjà en activités à travers la formation continue (qualifiante et de masse). Concrètement, cela requiert beaucoup de conditions de réalisation dont, entre autres, son harmonie avec les demandes du milieu socioéconomique.

Le dispositif de formation agricole du METFP offre différents types de formation selon les cibles et la durée. Il comprend la formation professionnelle et l'enseignement technique.

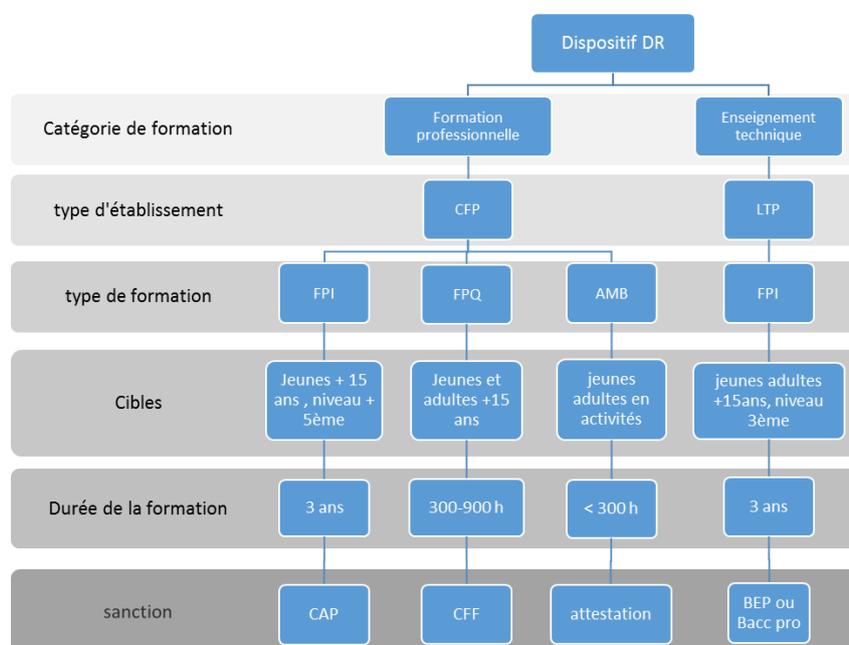


Figure 1 : Type de formation au sein du dispositif FAR (source : enquête)

⁶ RGPH 3



Le dispositif de formation agricole est actuellement mis en œuvre auprès de 36 Établissements d'Enseignement et de Formation Technique et Professionnel dont 20 LTP, 16 CFP (6 spécialisés) et couvre 15 régions de Madagascar (contre 7 régions en 2015). Même si le dispositif ne représente qu'environ 5 % du système de l'ETFP public en 2021⁷ (Statistique du METFP, 2013-2020), il constitue un levier pour contribuer au développement de compétences en formant annuellement à peu près 15 000cibles⁸ en FPI et FPQ.

La formation agricole de l'EFTP présente cependant les mêmes problématiques exprimées par le PSE. En plus, on note d'autres diagnostics négatifs se caractérisant par des formations très peu ciblées sur les besoins réels de diverses strates de producteurs, peu de formation qui sont ciblées sur l'amélioration de la valeur ajoutée, le développement de compétences qui se heurte à l'analphabétisme rural et aux jeunes qui sont, non seulement, peu motivés à retourner dans leur milieu d'origine après la formation, mais ils ont du mal à s'insérer dans le monde du travail. Enfin, à cela s'ajoute la faiblesse de l'entrepreneuriat des jeunes.

Un grand défi de relier la formation et l'emploi pèse donc sur le dispositif FAR pour établir un bon équilibre entre la formation et l'emploi.

⁷ 14% en Formation Professionnelle Initiale et 3,61% en Formation Professionnelle Qualifiante

⁸ Statistique METFP 2021

I.3.2. Les politiques autour du dispositif de formation agricole du METFP :

- ❖ La Politique National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (2015-2020)⁹

En 2015, face aux défis de la Politique Nationale de Développement (PND 2015-2019) visant à instaurer une stratégie d'accélération ciblée pour "permettre au pays de retrouver le chemin du développement inclusif et de la stabilité politique et sociale" (UNDAF, 2014), le ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) a élaboré la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP 2015-2020). Cette politique avait pour objectif de créer massivement des emplois et de réduire le taux de pauvreté et d'emplois précaires à Madagascar (PNEFP, 2015).

La PNEFP, a mis en lumière une réalité préoccupante : une prédominance d'un emploi de subsistance et d'un emploi inadéquat qui empêche l'entrée dans une vision positive d'emploi stable et décent. La PNEFP a identifié plusieurs causes :

- **la faiblesse d'efficacité du système éducatif** : se caractérisant par des acquis qui ne permettent pas aux jeunes de postuler à des emplois qualifiés, les obligeant à mener des activités à faible rendement et à des emplois précaires ;
- **l'inadéquation entre l'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle** avec les besoins en compétences des secteurs économiques moteurs de croissance du pays (contenus et équipements obsolètes) ;
- **le manque d'information sur la situation du marché de travail** : qui permet une orientation de l'offre de formation ;
- **l'absence de partenariat avec le monde économique** : très peu voire inexistence d'implication des professionnels dans la formation ;
- **la faible efficacité interne et externe** due à un apprentissage trop théorique

- ❖ La Stratégie Nationale de Formation agricole et rurale¹⁰ :

La Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) se présente comme une initiative cruciale née d'une vision commune des acteurs du secteur agricole et rural à Madagascar. Son objectif principal est de répondre aux besoins diversifiés en qualification professionnelle dans ce domaine, en vue d'un développement économique durable. A cet effet, elle œuvre pour la modernisation du secteur agricole en améliorant la performance économique des exploitations agricoles et l'efficacité de leurs organisations professionnelles (SNFAR, 2012).

La SNFAR définit quatre axes stratégiques que sont :

- le développement de la capacité de pilotage et de régulation du dispositif FAR par l'Etat et ses partenaires ;
- le renforcement des interactions sectorielles ;
- le soutien des expériences structurantes au niveau régional ;
- la construction d'un mécanisme de financement soutenable de la FAR.

⁹ Revue réalisée en 2021

¹⁰ Revue en cours de validation pour une période de (2023 à 2035)

Étant une initiative multisectorielle et interministérielle, le METFP a participé à son élaboration et à sa mise en œuvre. Étant donné qu'elle a été élaborée avant la PNEFP, elle a été prise en compte dans la conception de cette dernière. Cette étude coïncide avec la revue de la SNFAR. Ainsi, des réflexions issues de cette revue seront mobilisées dans l'étude, notamment les changements qu'elle a occasionnés.

I.4. Contexte de la zone d'étude

La région Analamanga a été choisie pour mener l'étude. À cet effet, il est important d'annoncer quelques éléments de contexte concernant cette région.

Située au centre du pays, la région Analamanga se distingue comme la plus peuplée de Madagascar, concentrant 14,7% de la population totale (SRAT, 2023). Les données issues du RGPH3 ont montré que 62,2 % de la population de la région demeure rurale. Le pourcentage des jeunes de 14 à 30 ans de la région est estimé à 34,8 % de sa population totale. Concernant les activités, on note que 55,4 % des ménages pratiquent des activités agricoles dont 71 % se trouve en milieu rural et le reste en milieu urbain. La prédominance de l'agriculture et de l'élevage reste à peu près la même. La région possède un potentiel agricole se traduisant par la disposition d'une surface cultivable, d'un réseau hydrique bien développé et d'un climat tropical d'altitude, lui permettant de diversifier la production agricole. Cette dernière est avantagée par la proximité d'un marché assez large, permettant d'écouler plus facilement les produits agricoles qu'ailleurs.

L'agriculture se pratique cependant à petite échelle au sein des exploitations agricoles familiales. Il existe une variabilité de la production, mais qui ne suffisent pas à alimenter tout le pays. Les causes en sont multiples et rejoignent celles stipulées pour le contexte national.

Concernant la situation de l'emploi des jeunes de la région, une similitude avec le contexte national avec une prédominance de l'informel hors agriculture (40,8 % selon ETVA 2015) est constatée.

En 2020, le système d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels des jeunes dans la région Analamanga touche 30,85 % du système national, soit 9 582 jeunes toutes filières confondues et toutes catégories d'établissements. Le sous-secteur développement rural (incluant l'agriculture et l'élevage) de la région Analamanga ne représente qu'environ 8 % de l'ensemble national en FPI et 10 % en FPQ (Statistique du METFP, 2013-2020).

CHAPITRE II : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

II.1. Position du problème

Le dispositif de formation agricole joue un rôle dans la croissance agricole de Madagascar en contribuant au développement des compétences des acteurs ruraux. Cependant, malgré les efforts entrepris, il est confronté à des difficultés qui l'empêchent d'atteindre son plein potentiel et de répondre efficacement aux besoins du secteur agricole. Face à ce constat, il est indispensable de réaliser une analyse approfondie du dispositif de formation agricole afin d'identifier les facteurs qui influencent l'adéquation formation-emploi. Cette analyse permettra de comprendre comment ces facteurs interagissent et d'identifier les leviers pour proposer des formations répondant aux besoins socio-économiques des acteurs du monde rural.

À cet effet, pour comprendre cet aspect d'adéquation formation emploi du dispositif de formation agricole, nous réaliserons une analyse de l'adéquation à deux niveaux : l'un du type micro et l'autre

méso¹¹. Par ailleurs, étant donné le temps imparti pour l'étude, elle mobilisera des analyses de type normatif et subjectif.

Notre question centrale de recherche s'articulera comme suit : **dans quelles mesures la mise en œuvre des dispositifs FAR du METFP actuels contribue-t-elle à l'adéquation formation emploi ?**

Spécifiquement, ce mémoire se donne la mission de répondre aux questions suivantes :

- Comment fonctionne le dispositif FAR du METFP ? Comment est sa mise en œuvre ?
- Quelle forme de gouvernance existe-t-il au sein du dispositif ?
- Quels sont les différents types d'ingénierie au sein du dispositif FAR ?
- Comment est le financement du dispositif FAR ?

II.2. Les hypothèses de recherche

Les éléments de contexte sus évoqués fournissent des éléments de réflexion et conduisent à formuler un certain nombre d'hypothèses que les analyses plus poussées permettront de confirmer ou d'infirmer. Pour ce faire, les hypothèses proposées se doivent d'être systémiques en tenant compte des dimensions économique, politique, sociale, technique, organisationnelle, institutionnelle, environnementale suivantes :

H1 : Le dispositif de formation agricole présente une gouvernance partenariale lui permettant d'avoir une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Cette gouvernance implique une articulation cohérente entre les différents acteurs impliqués dans le fonctionnement du dispositif, ainsi que l'intégration de toutes les parties prenantes tout au long des processus de formation agricole. La collaboration avec le milieu socioprofessionnel, l'orientation professionnelle et la prise en compte des besoins des acteurs économiques du territoire constituent des éléments clés de cette gouvernance partenariale.

H2 : Les différentes ingénieries (ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, et ingénierie de certification du dispositif) sont adaptées et permettent de fournir des formations répondant aux besoins socioéconomiques.

H3 : Le dispositif de formation agricole présente une visée systémique et répond aux priorités définies par les documents stratégiques (nationales et territoriales), aux attentes des familles et des jeunes, aux besoins des acteurs économiques du territoire (entreprise, producteurs, projets/programme de développement, organisations professionnelles), aux évolutions techniques et technologiques et des enjeux environnementaux liés aux écosystèmes de production.

¹¹ Le niveau micro : l'adéquation recherchée fait référence à un besoin de formation précis de l'entreprise ou de l'individu. D'un côté, les entreprises cherchent des formations adaptées à leur réalité pouvant les aider à se maintenir et se développer dans un monde concurrentiel.

Le niveau méso : la recherche d'adéquation s'effectue en fonction des besoins des secteurs d'activités, des professions ou encore des régions. Les acteurs, des regroupements sectoriels, professionnels, régionaux ou autres, cherchent à développer des connaissances et des compétences transversales à plusieurs milieux de travail de manière à assurer la qualification d'un ensemble de travailleurs. L'objectif est de maintenir un niveau de main-d'œuvre adéquat pour les besoins actuels et futurs des secteurs d'activités, des professions ou des régions.

H4 : Le dispositif de formation agricole met en œuvre les moyens (humains, matériels et financiers) nécessaires pour mettre en œuvre une offre de formation de qualité des jeunes, répondant aux besoins de tous les acteurs (famille, professionnels...).

II.3. Les objectifs de l'étude

D'une manière générale, l'objectif de cette étude est de développer l'efficacité du dispositif de formation agricole à travers la proposition des pistes d'amélioration, afin qu'il puisse contribuer efficacement au développement social et à l'accroissement économique du pays en alignant les formations aux besoins économiques et sociaux, au contexte territorial, aux enjeux et défis nationaux.

De manière spécifique, il s'agit :

- d'analyser le dispositif de formation agricole actuel : comprendre les différents processus du dispositif de formation agricole, et caractériser les éléments qui le composent ;
- d'évaluer sa mise en œuvre et son efficacité interne (stratégies, moyens, activités, programmes de formation, certification, cartographie des acteurs, ...) et mesurer ses effets (efficacité externe) sur les différents acteurs et son écosystème¹². Pour cela, nous allons nous baser sur le cadre théorique ci-dessous en mobilisant le modèle conceptuel d'un dispositif de formation ;
- d'identifier les forces et faiblesses du dispositif de formation agricole du METFP ;
- de faire une analyse des besoins socio-économiques du milieu socioprofessionnel et du territoire ainsi que l'alignement du dispositif aux politiques nationales ;
- d'apporter des pistes de réflexions sur comment améliorer l'efficacité du dispositif de formation agricole pour pouvoir fournir des compétences adaptées aux besoins évolutifs du milieu professionnel.

En résumé, il s'agit de mener l'étude sur la base d'une grille d'analyse construite sur la compréhension de la mise en œuvre et le fonctionnement du dispositif, son effet sur les cibles et son interaction avec son écosystème.

II.4. Clarification conceptuelle

Avant d'analyser le dispositif de formation, il est indispensable d'avoir des connaissances sur le concept de dispositif de formation dans son ensemble. Cela permettra de définir les éléments à prendre en compte lors de l'évaluation du dispositif.

- **Dispositif de formation**

Nous allons puiser dans les définitions de quelques auteurs ci-après pour analyser le dispositif de formation. Le Boterf (2017) le définit comme un ensemble cohérent et organisé d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés poursuivant un but. Un dispositif de formation désigne donc les conditions pédagogiques, organisationnelles et technologiques dans

¹²Selon le dictionnaire LAROUSSE : un écosystème se définit comme un milieu (professionnel, social, etc.) dans lequel évolue quelqu'un. En économie, il se définit comme une organisation structurée (d'un secteur d'activité par exemple) dans laquelle les différents acteurs (entreprises, fournisseurs, institutions, etc.) sont reliés par un maillage fort leur permettant d'interagir efficacement.

lesquelles vont se dérouler les formations. L'objectif étant de développer des compétences individuelles et collectives.

Par ailleurs, nous allons nous baser sur les travaux d'Aussel (2014) pour évaluer le dispositif de formation à travers les deux processus qui le composent :

- a- Le processus fondamental : Il structure le fonctionnement du dispositif et s'intéresse à ses effets sur les bénéficiaires, à son efficacité interne et externe (Aussel, 2014) et à son efficience. Ensuite, il considère l'orientation des cibles vers des expériences qu'elles peuvent utiliser en dehors du dispositif (transfert vers le monde). D'où l'intérêt de cette étude sur l'adéquation formation-emploi. Elle est atteinte lorsque les cibles disposent des compétences qu'elles pourront utiliser dans le milieu socioprofessionnel. Enfin, il considère le modelage des destinataires du dispositif. Selon Belin (2002), il présente une « dimension de transformation du sujet », c'est-à-dire que les destinataires ne sortent pas de la même forme qu'ils sont entrés dans le dispositif. L'analyse de ce processus nous guidera ainsi vers les réponses à notre question de recherche.
- b- Le processus opérationnel : Il oriente la mise en œuvre du dispositif et est constitué de deux sections :
 - la conceptualisation du dispositif : elle inclut la phase de création (recherche des moyens de mise en œuvre humains, matériels, financier...);
 - la mise en œuvre proprement dite : elle comprend la phase de préparation, de diffusion et d'expérimentation.

Ces éléments, détaillés autour du concept de dispositif de formation, seront mobilisés pour établir la grille d'analyse du dispositif de formation agricole. Nous mobiliserons les composantes énoncées dans ce cadrage théorique, ainsi que les deux processus du dispositif.

- **Adéquation formation-emploi, un concept multidimensionnel**

Le concept d'adéquation formation-emploi est un concept multidimensionnel selon les différents auteurs. Nous nous baserons sur le cadre suivant pour identifier les dimensions centrales que nous allons prendre en compte dans le cadre de ce travail.

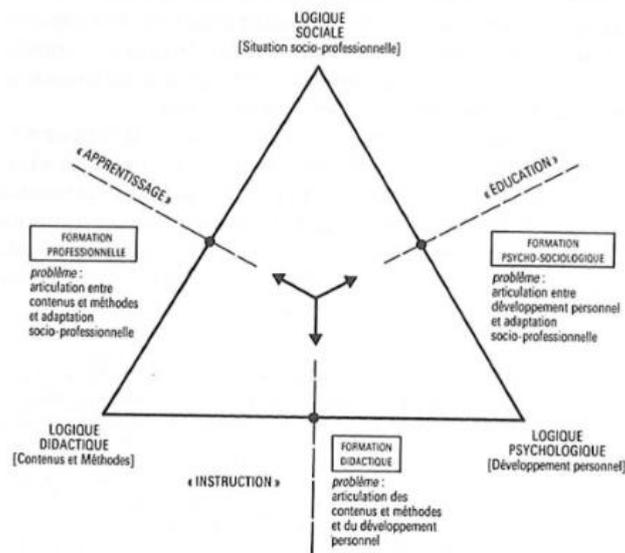
Dans ce concept, on retrouve deux composantes, que sont la formation et l'emploi. Nous allons nous inspirer des travaux réalisés par Fabre (1992), pour comprendre la définition de la formation et tirer des éléments qui nous serviront pour l'étude. Il part de la définition de l'action « former », qu'il qualifie d'un processus à double sens : former à quelque chose et pour quelque chose. Cela implique trois logiques de la formation (figure2) :

1. logique psychologique : former quelqu'un (développement personnel) ;
2. logique didactique : acquisition de contenus et méthodes (le former à quelque chose) ;
3. logique sociale ou socio-économique : adaptation aux contextes culturels et professionnels (le former pour quelque chose). Dewey¹³ évoque quant à lui les logiques autour de l'intention formatrice : celle du développement, du savoir ou de la culture et de l'utilité sociale. Ces trois logiques entrent en tension dans chaque type de formation et peuvent parfois s'exposer à un

¹³ Penser dans la Formation repris par Michel Fabre (1992)



certain nombre de dérives se traduisant parfois par un excès de logique. On parle de dominante et de dominée, la troisième restant en marge (Fabre, 1992) L'enchaînement des logiques fait alors apparaître les différents types de formation : formation professionnelle, formation psychosociologique, formation didactique selon qu'il s'agit plutôt de préparation au métier, de développement personnel ou de construction de savoir.



Dynamique du champ pédagogique

Figure 2 : Logique autour de la formation tirée de Michel Fabre dans Dewey et le triangle de la formation

Cette figure fait apparaître trois types de formation :

- la formation professionnelle se situe à l'intersection de la logique didactique et la logique sociale. L'équilibre entre les deux nous permet de mesurer l'adéquation formation et emploi ;
- la formation didactique met l'accent sur l'acquisition des contenus et des méthodes favorisant le développement personnel de l'apprenant et inversement, par la facilitation de la relation formateur et formé ;
- la formation psychosociologique nécessite une harmonisation entre le développement personnel et l'adaptation socioprofessionnelle (se rapprochant de l'employabilité).

Cette théorie sur la formation, notamment la formation professionnelle, nous servira beaucoup pour comprendre la mise en œuvre du dispositif de formation que l'on étudie et identifier la logique qui prédomine en son sein. Cette identification permettra de conclure sur l'aspect adéquation formation-emploi et proposer des pistes de solutions pour établir un équilibre plus ou moins acceptable.

Le mot emploi dérivé du latin *impliquare*, désigne l'usage que l'on fait d'une chose, et la façon de l'utiliser. Le dictionnaire de la politique le définit comme une activité professionnelle, un travail qui reçoit en contrepartie une rémunération. Cependant, la même source évoque que le concept de l'emploi ne se limite pas simplement au salariat, mais recouvre aussi les professions indépendantes (exploitations agricoles, commerce, artisanat, professions libérales). Ces divers aspects de l'emploi nous intéressent particulièrement vue les variabilités des situations post formation et les divers milieux

professionnels auxquels les jeunes s'insèrent. Et dans la continuité, il nous paraît important aussi de se pencher sur le concept d'insertion professionnelle qui a un lien étroit avec l'emploi. Les différents auteurs des travaux sur l'insertion professionnelle ont fourni une définition plus ou moins univoque¹⁴. Ils parlent d'un processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi. Les postulants à la recherche d'un emploi doivent réunir les ressources nécessaires à leur insertion professionnelle sous la forme de savoirs, de savoir-faire, voire de capitaux financiers dans le cas d'une création d'entreprise.

❖ Les points de repère de l'adéquation formation-emploi

Plusieurs points de repères sont disponibles, Vincens (2005) évoque l'adéquation formation-emploi à travers la typologie qualitative ou quantitative. La première suppose des formations qui permettent d'acquérir les compétences appropriées pour occuper un poste donné, éventuellement transférables à d'autres postes, ce qui étend et renouvelle le domaine d'adéquation de la formation. Ce type d'adéquation se base sur des analyses macroéconomiques et étudie la surqualification, le sous-emploi, le taux de chômage, le déclassement, les marchés internes... La seconde forme d'adéquation découle de la première et concerne l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences. Elle peut être mesurée, par exemple, à partir d'études de l'impact des dispositifs pédagogiques sur le début de la carrière.

L'auteur Canadien Simoneau (2017), propose quatre repères qui permettent d'analyser l'adéquation entre la formation et l'emploi :

- **les finalités** qui renseignent sur les éléments de correspondance et leurs objectifs. Est-ce qu'on veut comparer le nombre d'emplois à pourvoir et un nombre de diplômés ? Ou la formation et les activités de travail ? la formation et les compétences ? la formation et l'employabilité de la main-d'œuvre ? Quels objectifs visent-on dans l'étude : augmentation de la productivité ? développement de compétences et/ou amélioration de l'employabilité ? insertion professionnelle ?
- Les réponses à ces questions permettent de se situer sur **le niveau d'intervention** : niveau micro (adéquation qui fait référence à un besoin de formation des actifs répondant aux besoins de l'entreprise pour assurer son essor et évoluer potentiellement grâce à la disposition de main d'œuvre qualifiée), méso (adéquation relative au développement du secteur d'activité, d'un territoire, des professions...) ou macro (recherche orientée sur les données économiques fixées, les décisions politiques...)
- **Les types d'adéquation** : la majorité des recherches sur l'adéquation recense deux types : l'une est quantitative et analyse l'équilibre entre la quantité des formés par catégorie et l'offre d'emploi disponible sur le marché de travail. Dans ce cas, les analyses peuvent s'orienter vers le taux de chômage, le marché de travail, le déclassement (Kébir & Guechati, 2022). La deuxième est qualitative et porte le regard sur la correspondance verticale (Boudarbat & Montmarquette, 2018) entre le contenu de formation et les activités de travail, c'est-à-dire une analyse des qualifications et compétences.

¹⁴ IECD et FERT (2015), l'agence Luxembourgeoise pour la coopération au développement (2022)...

- **La mesure de l'adéquation** qui peut se faire soit par l'analyse statistique (données sur la formation et l'emploi), soit par l'analyse normative (analyse des contenus de formation en lien avec une compétence ou un diplôme selon l'avis des acteurs des deux milieux), soit une analyse subjective (se basant sur les pressentis des acteurs sur la correspondance entre les deux éléments).

À la vue de notre problématique et pour répondre à notre question de recherche, la proposition théorique s'intéresse aux liens existants, d'une part, entre formation et compétence et d'autre part, entre la formation et l'employabilité de la main-d'œuvre.

Cela nous permet alors de fournir le tableau synthétique suivant qui nous fournira le cadre théorique de l'aspect adéquation à considérer dans la présente étude :

Tableau 1 : Tableau synthétique sur le concept adéquation formation-emploi

Finalité	Niveau	Type	Évaluation
Répondre aux besoins des secteurs d'activités, des professions, du territoire, de la famille du jeune...	Méso	Qualitative	Normative
Développer les compétences et/ou améliorer l'employabilité pour une insertion professionnelle réussie	Micro	Qualitative	Subjective

Source : Auteur

CHAPITRE III : CADRE METHODOLOGIQUE

III.1. La grille d'analyse

Pour mener à bien cette étude et afin d'atteindre les objectifs fixés, deux grilles d'analyse ont été proposées : une analyse du dispositif de formation et une analyse des besoins socioéconomiques.

III. 1.1. Grille d'analyse du dispositif de formation agricole du METFP

L'analyse du dispositif est réalisée en vue de cerner sa capacité à répondre (ou pas) à l'adéquation formation-emploi. Une grille d'analyse du dispositif de formation est donc proposée pour mener l'étude. Elle est établie sur la base des éléments évoqués dans les hypothèses.

Elle se fera en deux temps : en premier lieu, une compréhension des caractéristiques du dispositif de formation et en second lieu, une analyse de l'effet du dispositif de formation sur les jeunes et le milieu dans lequel il est implanté.

Tableau 2 : Questions évaluatives

Grille d'analyse	Questions évaluatives	Critères à vérifier
Compréhension du dispositif de formation	Dans quelle mesure la mise en place du dispositif répond-elle aux demandes sociales, économiques et politiques ?	Pertinence /Cohérence Processus fondamental et opérationnel Durabilité du dispositif (Durabilité politique sociale, économique)
	La gouvernance du dispositif intègre-t-elle les différentes parties prenantes ?	Pertinence de la gouvernance : Intégration des différentes parties prenantes dans sa gouvernance (Gouvernance institutionnelle, Gouvernance partenariale) Durabilité organisationnelle
	Comment le dispositif peut-il répondre aux besoins en compétence du milieu professionnel ?	Pertinence des ingénieries au sein du dispositif (l'ingénierie de formation, l'ingénierie pédagogique, l'ingénierie de certification) Cohérence des moyens et ressources mise en œuvre Durabilité technique Durabilité sociale
Analyse de l'efficacité du dispositif de formation	Comment est la performance interne du dispositif de formation ? Quels sont les effets du dispositif sur les cibles ?	Efficacité interne Réalisation Qualité des programmes de formation Accès Efficacité externe : Trajectoire post formation des jeunes Perception des jeunes de la formation

Source : Auteur

Cette première grille et les questions évaluatives vont traiter les critères de pertinence, de cohérence, d'efficacité, d'effet et de durabilité du dispositif de formation lié étroitement à l'aspect d'adéquation formation-emploi. (cf. annexe 2)

III.1.2. Analyse des besoins socio-économiques

Un dispositif de formation, pour contribuer efficacement au développement d'un pays, d'une région ou d'un territoire donné doit tenir compte des demandes des différents publics (FAR Thema1, 2001). Cela implique de prendre en compte les demandes du territoire (communes, Région...), les demandes économiques (entreprises, organismes de développement...) et les demandes sociales (agriculteurs et leurs organisations, entreprises, organismes de développement...). Ainsi, nous devons poser la question évaluative ci-après : quels sont les besoins socioéconomiques ? Quelle adéquation y a-t-il entre le dispositif de formation et les besoins du milieu socioprofessionnel et du territoire ? Cette question soulève plusieurs sous-questions évaluatives qui traitent surtout les critères de pertinence, de cohérence et de durabilité.

La figure ci-après nous donne un résumé de la grille d'analyse pour l'étude :

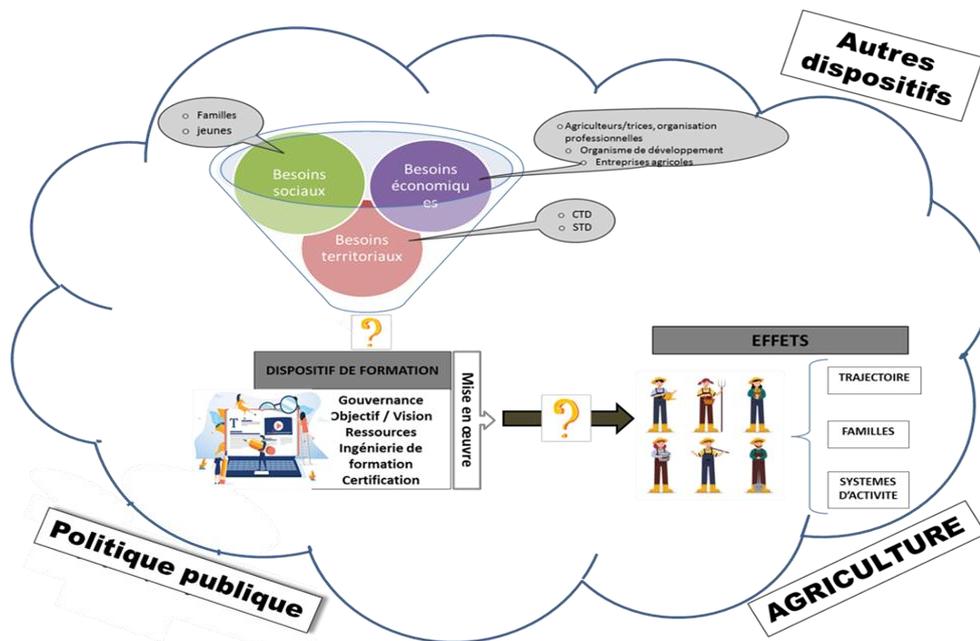


Figure 3 : Grille d'analyse des besoins socioéconomiques

III.2. Méthodologie de collecte de données

III.2.1. Revue bibliographique

Une revue bibliographique a été réalisée en vue de recueillir des informations et données à travers les différents documents disponibles (documents cadres, analyses sectorielles, politiques publiques, rapports...). Cette étape a permis de rassembler toutes les informations générales concernant le dispositif de formation national, de comprendre ses caractéristiques et de s'acquérir des types d'informations au niveau de la zone d'étude. En outre, cette phase a également permis l'élaboration de la méthodologie et du cadre d'analyse nécessaire à l'étude, ainsi que la conception des guides d'entretiens et des questionnaires.

III.2.2. Choix de la zone d'étude

Comme évoqué plus haut, le dispositif de formation agricole du METFP couvre 15 régions de Madagascar. Ainsi, étant donné les contraintes temporelles, nous avons choisi de mener notre investigation dans la région Analamanga. Concernant les établissements, nous avons choisi ceux qui mettent en œuvre deux types de formation différents : le Lycée Technique Ankazondandy (l'un des plus anciens dispositifs), le Lycée technique d'Alarobia Ambatomanga (l'un des plus récents) et le Centre de formation Professionnel d'Ankadinandriana. La sélection de ces établissements repose sur plusieurs critères : leur proximité géographique, favorisant une collecte de données efficace, leur diversité en termes d'ancienneté, permettant une comparaison temporelle de la mise en œuvre de la formation agricole, la variété des cursus de formation proposés (Technicien et Ouvrier), offrant un panel de données plus large. Ces établissements serviront de base de triangulation des données de base collectées au niveau central et de confrontation aux réalités du terrain.

III.2.3. Présentation de la population de l'étude

Compte tenu de la nature qualitative de l'étude, il n'a pas été défini de taille d'échantillon précise. L'objectif était plutôt d'inclure une diversité d'acteurs (liste en annexe 3) susceptibles d'apporter des éclairages pertinents sur les questions évaluatives. Cependant, l'approche de certaines catégories d'acteurs s'est avérée difficile, voire infructueuse, notamment en ce qui concerne les entreprises agricoles. Cela s'explique par la complexité des procédures administratives nécessaires à leur implication, qui n'ont pu aboutir dans le cadre de l'étude. Face à cette situation, la méthode d'échantillonnage par boule de neige a été adoptée pour compléter les données et informations recueillies auprès d'autres acteurs. Cette méthode consiste à identifier des participants clés et à les interroger afin d'obtenir des recommandations sur d'autres personnes susceptibles d'apporter des contributions précieuses à l'étude.

La figure ci-après résume les catégories d'acteurs rencontrés pendant la phase de collecte des données.

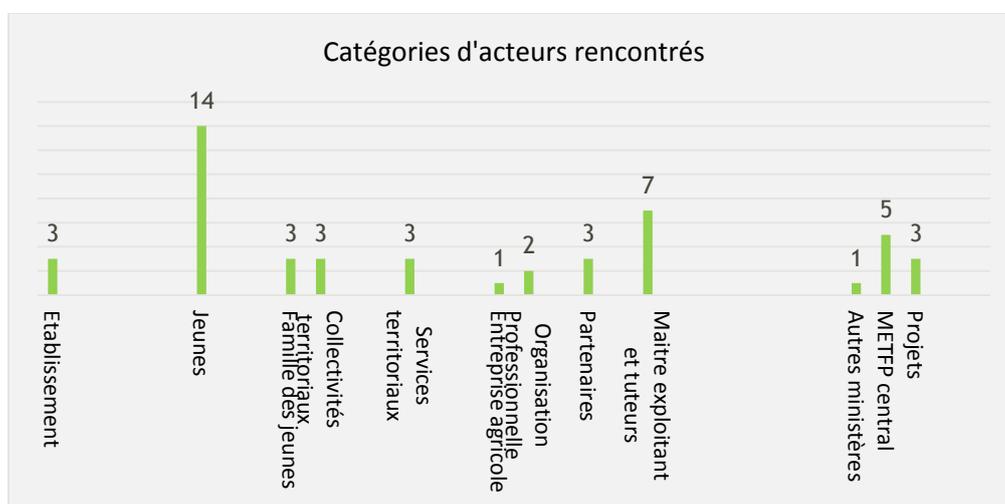


Figure 4 : Acteurs rencontrés

Ainsi, nous avons pu rencontrer douze types d'acteurs différents, regroupant un total de quarante-quatre personnes enquêtées.

Les entretiens ont été menés tout au long du mois de juillet. Notons que nous avons eu des difficultés à obtenir des rendez-vous auprès des entreprises agricoles, malgré l'introduction de notre institution. Par conséquent, nous n'avons pu contacter qu'une seule entreprise. La représentativité des différents acteurs est donc hétérogène.

III.2.4. Outils de collecte de données

Il s'agit d'une étude qualitative qui consiste surtout à recueillir les conceptions des différents acteurs. Nous privilégions ainsi les entretiens ouverts et discussion de groupe. Du point de vue de l'étude, les entretiens semi-structurés sont importants pour parvenir à une compréhension approfondie des questions qualitatives, en particulier.

Tableau 3 : Liste des outils utilisés

Type d'outils	Observations
Entretiens semi-directifs individuels :	Réalisés auprès des acteurs institutionnels (administration, et les responsables des établissements), les partenaires, qui ont été nos informateurs clés et stratégiques de par leur connaissance approfondie du dispositif de formation. Cet outil permettra de recueillir les variables d'ordre politique, médiatiques, organisationnelles. Un guide d'entretien a été rédigé à cette fin.
Enquêtes par questionnaire	Elles ont été réalisées auprès des jeunes, des formateurs, des professionnels, des tuteurs. Elles ont été conduites par l'intermédiaire d'appel téléphonique pour les jeunes étant donné que ces derniers sont déjà éparpillés un peu partout.
Focus group	Réalisé auprès des jeunes en formation étant donné que leur disponibilité est très limitée et qu'il n'est pas évident d'avoir des entretiens individuels avec eux.

Source : Auteur

III.2.5. Analyse et traitement des données

Les informations et données recueillies lors des entretiens et discussions de groupe ont fait l'objet d'une transcription méticuleuse. Pour ce faire, une approche méthodologique rigoureuse a été adoptée, en se basant sur la grille d'analyse préalablement élaborée. Cette grille a permis de traiter les informations de manière systématique et cohérente, en extrayant les éléments clés, les faits observés et les constats pertinents pour chaque question d'évaluation posée. En complément de la grille d'analyse, divers outils d'analyse qualitative ont été mobilisés afin d'approfondir la compréhension des données collectées. Parmi ces outils, l'analyse FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) s'avère particulièrement utile pour identifier les aspects positifs et négatifs du dispositif de formation, ainsi que les facteurs externes favorables ou défavorables à sa réussite.

Enfin, nous croiserons les résultats obtenus par les différentes méthodes d'analyse afin de trianguler les données et de construire une vision globale et nuancée du dispositif. Cette triangulation permettra de valider la robustesse des conclusions et de renforcer la crédibilité de l'étude.

DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

CHAPITRE IV : ANALYSE DU DISPOSITIF DE FORMATION AGRICOLE DU METFP

Cette partie traite les informations collectées sur le dispositif de formation. Selon la grille d'analyse fournie, elle comprendra une partie compréhension du dispositif et une autre partie qui traite les effets du dispositif.

IV.1. Compréhension du dispositif de formation agricole

Cette partie est consacrée à une analyse du processus opérationnel du dispositif de formation. Elle nous permettra d'évaluer la pertinence, la cohérence et l'efficacité du dispositif à répondre à l'adéquation formation-emploi.

IV.1.1. Historique et origine du dispositif de formation du METFP

❖ Une tendance suivant l'évolution du dispositif FAR National

La création des premiers établissements d'ETFP a coïncidé avec la réforme agraire de l'Etat pendant la deuxième république (1975). Trois établissements ont ainsi vu le jour et jusqu'en 2009, ces derniers demeurent les seuls établissements de l'ETFP. Le nombre de dispositifs a augmenté à partir de 2012 avec la mise en œuvre de la SNFAR, puis après en 2015 par la validation de la PNEFP.

❖ Une évolution qui suit le changement de gestion de l'ETFP et de la structuration de la FAR

Le changement incessant de gestion de l'ETFP a créé des instabilités et de la fragilité du système général d'ETFP (RESEN 2017-2021)¹⁵. A chaque changement de gestion et donc de structure, l'ETFP doit faire face à une nouvelle orientation, ce qui freine en partie le développement des différents dispositifs de formation, la FAR comprise. Les causes structurelles et politiques jouent des rôles importants dans le développement du dispositif de formation agricole du METFP et assurent sa viabilité.

❖ Historique du dispositif FAR de la région Analamanga

Le dispositif FAR de la région Analamanga a vu le jour avec l'implémentation du LTP d'Ankazondandy, en 2004. Actuellement, il compte quatre CFP et trois LTP. On note que la région détient le plus grand nombre d'établissement FAR du système d'ETFP. Ces établissements sont répartis sur quatre des huit de la région Analamanga. L'installation de chaque établissement a sa propre historique, qui démontre sa réponse à des demandes diverses. A titre d'exemple, le CFP Andranofeno Sud, a été créé après l'installation d'une nouvelle ville en faveur des familles défavorisées de la capitale. Ce qui a créé les besoins de centre de formation en développant les métiers liés à l'agriculture urbaine : paysagiste, pépiniéristes et l'horticulture. De plus, des CFPF (Centre de Formation Professionnelle Féminine) du sous-secteur d'ETFP ont été créé sous l'initiative de la femme du Président de l'époque pour aider les femmes à créer et/ou développer des Activités Génératrices de Revenu.

IV.1.2. Vision et objectifs du dispositif FAR

¹⁵Rapport d'Etat du Système Educatif Malgache

Le dispositif de formation agricole et rurale, comme les autres sous-secteurs du METFP, suit les mêmes visions que celles portées par le ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, à travers la mise en œuvre des Programmes Générales de l'Etat définis dans les engagements 4 et 6 du Plan Emergence de Madagascar (PEM 2019-2023)¹⁶ : accès de tous à un enseignement et formation technique et professionnelle d'excellence. A ce titre, la mission du METFP est de veiller à ce que chacun puisse jouir des opportunités de développement par l'intermédiaire de l'ETFP répondant aux besoins nationaux et locaux, afin d'améliorer leur employabilité et de faciliter leur insertion professionnelle. Deux objectifs sont fixés à travers la mise en œuvre des cinq secteurs identifiés comme prioritaires de l'ETFP :

- ❖ fournir des mains d'œuvres qualifiées pour soutenir les secteurs en émergence, notamment les secteurs d'entreprises, les secteurs traditionnels et artisanaux ;
- ❖ améliorer l'accès, l'équité et la qualité de l'enseignement technique ainsi que le taux de transition vers l'enseignement supérieur.

V.1.3. Le système d'acteurs autour du dispositif et leurs rôles

Dans le dispositif FAR actuel du METFP, on peut recenser plusieurs catégories d'acteurs qui contribuent au fonctionnement et à la mise en œuvre du dispositif. Ils peuvent être subdivisés en cinq catégories :

- ❖ les administrateurs du dispositif : ce sont ceux qui assurent le pilotage du dispositif ;
- ❖ les acteurs de mise en œuvre : qui sont constitués par les acteurs des établissements ;
- ❖ les partenaires : participent à l'opérationnalisation du dispositif ;
- ❖ les acteurs institutionnels ;
- ❖ les usagers ou les destinataires du dispositif.

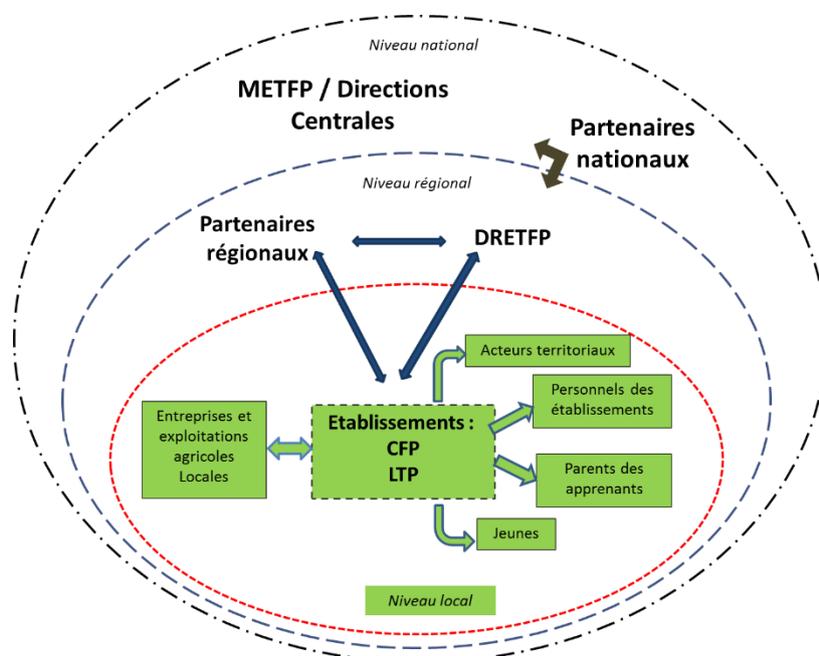


Figure 5 : Le système d'acteurs

¹⁶ Engagement N°4 : Education pour tous (ODD4)/ Engagement N°6 : Emploi décent pour tous (ODD 8)



La figure ci-dessus offre une représentation des différents acteurs au sein du dispositif de formation, dont les rôles et relations vont être explicités infra. Les établissements restent au cœur du dispositif et sont en relation avec les différents acteurs de différents niveaux. Les flèches à double sens matérialisent la réciprocité des relations entre les acteurs. Les flèches à simples sens indiquent les différents acteurs locaux en relation directe avec les établissements. Les pointillés marquent les limites des différents niveaux de pilotage du dispositif et les relations entre les différents niveaux.

❖ **Les administrateurs du dispositif : une organisation bien structurée**

L'administration du dispositif et la gestion de l'ETFP comprennent deux niveaux : le ministère central et les structures déconcentrées au niveau régional. Il n'y a pas d'administrateur spécifique pour le dispositif FAR. Le rôle des administrateurs est d'assurer la coordination et le pilotage de l'ensemble du système d'ETFP à travers deux directions générales (cf. annexe 4). La Direction Générale de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (DGEFTP) coordonne toutes les activités de mise en œuvre des programmes d'études et de formation, des cursus diplômant et qualifiant, tandis que la Direction Générale d'Ingénierie de Formation (DGIF) se charge de la conception et de la rénovation des formations, ainsi que de leur pilotage. Au niveau régional, c'est la DREFTP (Direction Régionale de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels) qui assure le pilotage des établissements. Elle dispose aussi des services opérationnels chargés de la coordination de la formation, de l'ingénierie de formation et pédagogique, de l'information et orientation et de l'évaluation des acquis. Ces services assurent le suivi de la mise en œuvre de ces volets au sein des établissements.

Même s'il n'y a pas d'organisation particulière pour le dispositif FAR, une bonne cohérence de l'administration du dispositif de formation est constatée.

IV.1.3.2. Les acteurs de mise en œuvre du dispositif

Les établissements et leurs personnels sont les principaux acteurs de mise en œuvre du dispositif. Leur taille varie selon la zone d'implantation. Ils sont généralement mixtes, c'est-à-dire ayant plusieurs filières de formation.

Au sein des lycées, on peut retrouver deux types de spécialisation :

- l'agriculture : forme au métier de technicien d'agriculture (TA) ;
- l'élevage : forme au métier de technicien d'élevage (TEV).

Les jeunes ont le choix de deux trajectoires post formation : l'emploi immédiat ou la poursuite d'études supérieures.

Les CFP disposent de plusieurs filières (horticulture, jardinier paysagiste, élevage, agriculture, pépiniériste) selon la spécificité identifiée au niveau régional. Pour la région Analamanga les filières sont présentées infra.

La capacité d'accueil de ces établissements varie de 25 à 50 apprenants par an pour les FPI et jusqu' à 50 à 75 apprenants par an pour les FPQ (durée de formation plus courte).

❖ **Les Personnels des établissements**

Ils sont généralement composés des managers et des formateurs. Dans la catégorie des managers, se regroupent tous les acteurs qui gèrent et assurent la bonne marche des activités : les responsables pédagogiques, les conseillers en insertion et orientation, les chefs de travaux et les surveillants généraux, comme le montre la figure ci-après. Ils sont placés sous l'autorité du proviseur pour les Lycées ou du directeur des CFP.

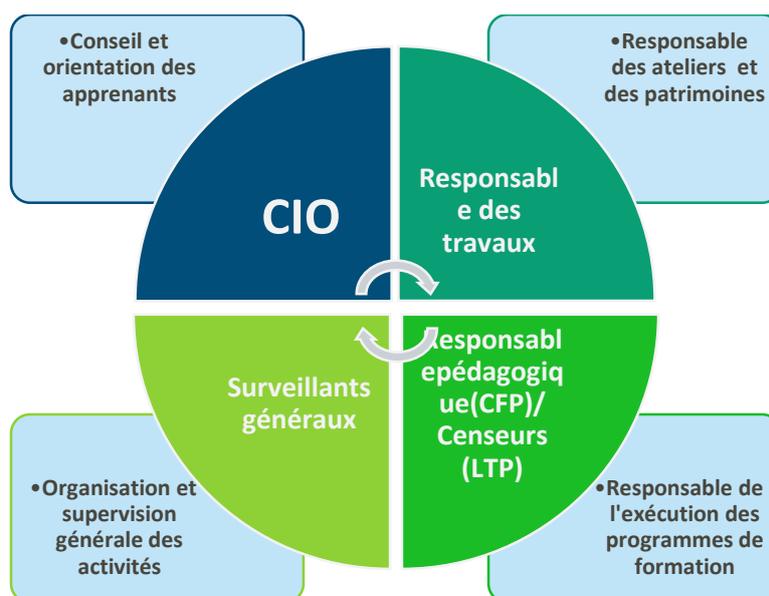


Figure 6 : Les Managers des établissements et leurs rôles

Actuellement, il n'existe que 18 CIO répartis dans les établissements pilotes pour la mise en œuvre de la PNEFP. Dans la région Analamanga, on recense 3 CIO, mais aucun ne collabore encore avec les établissements ayant un dispositif FAR. Les actions actuelles des CIO se limitent à l'orientation pendant la formation (orientation sur les choix de filière, organisation des ateliers sur l'emploi, à la rédaction des CV et des lettres de motivation).

Pour assurer la qualité de la formation et l'accompagnement des apprenants, les dirigeants et les formateurs des établissements FAR doivent répondre à des profils spécifiques, définis dans le tableau suivant :

Tableau 4 : Caractéristiques des Dirigeants et Formateurs

Acteurs	Profils et caractéristiques
Directeurs CFP	Niveau Bac à Bacc+2 Expérience en formation
Proviseur LTP	Diplôme supérieur à la licence
Formateur	<ul style="list-style-type: none"> - Disposant d'une autorisation d'enseigner, délivrée par le METFP - Expérience professionnelle dans le domaine enseigné, pour le cas des matières techniques - Niveau Bac minimum pour les CFP - Niveau Licence minimum pour les LTP

Source : Enquête

Les acteurs rencontrés dans la région Analamanga entrent dans ces catégories. Les dirigeants des établissements, qu'ils soient des CFP ou des LTP, avaient des niveaux master 1. Leur niveau d'ancienneté pour leur poste actuel varie entre 5 et 10 ans en tant que chef d'établissement. Ils sont des anciens personnels des établissements et avaient exercé en tant que formateurs. Cela rejoint

l'étude nationale faite par l'INFor en 2020¹⁷ évoquant un taux de 79,74 % des managers des établissements disposant de niveaux supérieurs à la licence.

En ce qui concerne les formateurs des matières techniques (cf. Annexe 5), leur profil de formation est également solide. Ils sont tous issus de l'enseignement supérieur ou des cycles supérieurs de la formation professionnelle. Ceci est dû au fait qu'il n'y a pas d'établissement de formation spécifique de formateur du domaine agricole. Par ailleurs, aucun formateur des matières générales, ne détient des diplômes pédagogiques¹⁸. Le rapport d'évaluation des besoins en formation des personnels des établissements (INFOR, 2021) a montré que le pourcentage national des formateurs ayant ce dernier critère est très faible 18,80 % seulement au sein de l'ETFP national et pour Analamanga, la statistique de 2021 annonce seulement huit formateurs. La formation continue des formateurs aussi se fait très rarement. Seulement deux formateurs sur les huit interviewés ont reçu des formations continues en psychopédagogie et l'Approche par les Compétences par l'INFor, depuis l'exercice de leur métier. Les formateurs des matières techniques pour les filières DR présentent tous des statuts de fonctionnaires.

Nombre de formateurs et ratios apprenant/formateur :

Le nombre de formateurs et les ratios apprenants/formateur varient selon les établissements et les filières. En général, les établissements visités comptent entre 3 et 4 formateurs pour les matières techniques, tous niveaux confondus (1^{ère} année à la 3^e année), pour un effectif total de 50 apprenants. Ce qui équivaut à un ratio de 1 formateur pour 12 à 16 apprenants. Pour les matières générales, ce ratio augmente un peu étant donné que les formateurs des matières générales enseignent dans d'autres filières. Par exemple, dans le lycée d'Ankazondandy, 12 formateurs assurent la formation de 238 apprenants. Ce qui donne un ratio d'environ 20 apprenants par formateur.

IV.1.3.3. Les partenaires

Généralement, on peut rencontrer plusieurs modalités de partenariats au sein du dispositif de formation agricole du METFP : un partenariat national et régional (qui agit sur la coordination) et le partenariat local (avec les établissements).

Les partenaires sont de deux types : les Partenaires techniques et financiers (PTF) et les partenaires économiques.

❖ Les Partenaires techniques et financiers

Au niveau national, les PTF interviennent de manière transversale sur tous les sous-secteurs. Chaque partenaire possède son propre volet d'appui et accompagnement. L'identification et le recensement exhaustifs de tous les PTF impliqués dans le dispositif s'avèrent donc complexes (cf. annexe 6). D'une manière générale, le principe de partenariat repose sur le fait que la finalité des actions reste au bénéfice des établissements. Ces deux niveaux de partenaires n'agissent auprès des structures centrales que pour harmoniser et coordonner leurs actions à destination des établissements.

¹⁷Institut National de Formation des Personnels des Etablissement a réalisé une analyse des besoins en formation des Managers dans le cadre du Projet BEAR II/ UNESCO. Actuellement il est remplacé par le DFPEF (Direction de la Formation du Personnel d'Encadrement et des Formateurs.

¹⁸L'Ecole Normale Supérieure (ENS) est l'établissement qui forme les enseignants de l'Enseignement général et ces formateurs sont souvent recrutés par le Ministère de l'Education Nationale

❖ Partenaires économiques

Le secteur du DR du METFP devait disposer d'un Comité Partenarial de Pilotage et de Coordination au niveau Sectoriel (CS2PC), conformément aux recommandations de la PNEFP. Cette structure devait avoir pour mission de piloter la stratégie sectorielle de développement des compétences et de mettre en œuvre tous les moyens pour identifier et développer, en lien avec les organisations nationales compétentes, les compétences dont les entreprises du secteur ont besoin pour se développer et participer à la croissance économique sectorielle et nationale (voir p38). Elle devait être composée d'employeurs, de syndicats et de pouvoirs publics. Cependant, ce comité n'a pas été fonctionnel à cause d'une ambiguïté de rôle avec le Conseil National de Formation Agricole et Rurale (CNFAR). Par conséquent, les partenariats avec le secteur économique demeurent faibles.

L'intervention du secteur privé au sein du dispositif reste ponctuelle. Elle est observée au niveau de l'élaboration des référentiels métiers (utilisé pour les FPQ et AMB) pendant la phase d'analyse des situations de travail (AST) et pendant la phase de conception de référentiels de certification. Il n'existe cependant pas de base de données des entreprises. La direction du METFP s'appuie sur son réseau de contacts ou sollicite les établissements pour identifier des professionnels du secteur privé pouvant contribuer aux formations. Par ailleurs, chaque établissement essaie de concrétiser des partenariats locaux avec les entreprises en fonction des situations disponibles. Le partenariat avec le secteur privé dépend donc de la dynamique régionale et de la disponibilité des opérateurs économiques dans la zone. Mais d'une manière générale, le partenariat le plus observé au sein des établissements concerne les visites d'entreprises pour les apprenants au sein d'entreprises et sociétés privés.

IV.1.3.4. Les acteurs institutionnels

❖ Les collectivités territoriales décentralisées

Les communes jouent un rôle crucial dans le dispositif FAR. Elles soutiennent activement les demandes d'ouverture d'établissements dans leur circonscription et mettent en œuvre tous les moyens pour les aider à se concrétiser à travers la dotation des infrastructures (terrains d'application, salles de formation, terrains pour la construction de nouvelles salles de formation). Une collaboration assez étroite est donc observée entre les communes et les établissements ETFP.

Au niveau régional, cette collaboration est beaucoup moins visible. On note cependant que certains établissements FAR publics de la DREFTP Analamanga sont membres des Centre et Etablissement de Formation Agricole et Rurale (CEFAR)¹⁹ et que certaines collaborations naissent entre les établissements membres (échanges sur les bonnes pratiques, conseils pratiques sur la formalisation, visites d'échange, orientation en stage des apprenants...).

❖ Les services territoriaux déconcentrés (STD)

Au niveau national, les relations interministérielles sont renforcées depuis la mise en œuvre de la SNFAR qui avait pour but d'harmoniser et coordonner le système FAR national. Le METFP étant l'un des ministères de tutelle de la FAR avec le ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD), le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage (MINAE), et le (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESUPRES). Ainsi, pour concrétiser cette collaboration

¹⁹ 08 sur les 21 établissements ETFP de la Région Analamanga sont membres de CEFAR dont la moitié dispensent la formation professionnelle Initiale en Agriculture et Elevage

interministérielle, le METFP organise des consultations interministérielles sur des actions concernant la FAR : régulation de la qualité, élaboration de référentiels, études de diagnostic et diffusion d'informations. Un cadre commun appelé Cadre National Malagasy de Certification est mis en place en vue de coordonner et de mettre en cohérence le système de certification, donnant égale valeur à toutes les certifications quelles que soient les modalités d'acquisition de compétences et le statut des requérants de la certification.

IV.1.3.5. Les destinataires et leurs familles

Les principales cibles des FPI agricoles sont les jeunes de plus de 15 ans ayant achevé la classe 3^e du premier cycle de l'éducation fondamentale pour les LTP et ayant au moins un niveau de 2^e année du premier cycle (5^{ème}) pour les CFP. Ces derniers sont souvent des jeunes en abandon scolaire. Les premiers sont recrutés par voie de concours officiels. Des séances de sensibilisation et d'information sont réalisées dans les collèges par les personnels des établissements au mois de janvier précédant l'inscription au concours. Plusieurs raisons animent l'intérêt des jeunes à la formation professionnelle. Parmi les 15 jeunes en formation en troisième année que nous avons interviewés, 10 ont choisi de leur plein gré de suivre la FAR, tandis que 5 y ont participé parce qu'ils ne voulaient pas redoubler la classe de troisième site à un échec à l'examen officiel²⁰. En général, les jeunes ne proviennent pas de la commune d'implantation des établissements, mais des communes avoisinantes, ce qui peut engendrer des difficultés liées au transport. En effet, certains jeunes peuvent parcourir jusqu'à 3 à 4 heures de route par jour pour se rendre à l'établissement. L'absence de système d'internat contraint les jeunes à louer des maisons aux alentours, ce qui peut occasionner des perturbations dans leur formation, notamment pendant les périodes de soudure où les parents peinent à subvenir à leurs besoins. La fatigue et la sous-alimentation peuvent alors affecter leur concentration et leur performance.

Quant aux parents, ils jouent un rôle très important dans la vie des établissements. Ils se regroupent en une association non-formelle, mais active. En effet, ils contribuent au fonctionnement des établissements de différentes manières. Nous avons rencontré plusieurs cas : fourniture des terrains d'application (agriculture), achats de matières d'œuvre (vache laitière, poulet...) ou encore apport bénéficiaire sur certaines constructions d'infrastructures.

Le dispositif FAR dispose d'un système d'acteur assez développé et de différentes catégories qui agissent de manière collaborative pour assurer son fonctionnement et sa mise en œuvre. Malheureusement, les résultats ont montré un manque de certains acteurs clés qui devraient contribuer à la bonne marche du dispositif, dont le Conseiller en Insertion et Orientation (CIO) qui n'existe quasiment pas au sein des établissements FAR. On constate aussi un manque d'interaction avec les partenaires économiques tant au niveau national que régional. Concernant les offres de formation, leur variabilité permet de cibler différentes catégories et divers profils. Par ailleurs, on note la diversité des filières au sein du dispositif donnant ainsi le choix aux jeunes.

IV.1.4. La gouvernance et pilotage du dispositif de formation FAR

- Une gouvernance nationale très institutionnalisée

²⁰La détention du diplôme de Brevet d'Etude de Premier Cycle (BEPC) n'est pas exigée pour l'ETFP alors que le passage au second cycle de l'éducation fondamentale nécessite obligatoirement ce diplôme

La loi 2008-011²¹ du 17 septembre 2008 confère au METFP, la mise en œuvre et la gouvernance du système d'ETFP (dont la FAR) à travers ses directions centrales et déconcentrées. La gouvernance de l'ensemble du sous-système d'ETFP est globale, sans aucune spécificité par secteur.

- Faiblesse de la gouvernance partenariale à cause d'un chevauchement et ambiguïté sur le rôle de deux structures

La même loi stipule l'ouverture avec les différentes parties prenantes dont les collectivités territoriales, les partenaires privés, les OSC et les PTF. Cela a été renforcé par la loi 2015-040 sur l'orientation de la PNEFP. Elle suggère une gouvernance partenariale du dispositif ETFP/DC²² des 5 secteurs prioritaires, dont le DR (auquel appartient la FAR). A cet effet, la PNEFP préconisait la constitution de trois grands types de comités partenariaux pour assurer sa mise en œuvre et atteindre les performances visées par les réformes escomptées. Il s'agit du Comité National (ou intersectoriel) Partenarial de Pilotage et de Coordination (CN2PC), du CR2PC, (sa déclinaison régionale) et du CS2PC (Comité Sectoriel de Partenariat de pilotage et de Coordination) propre pour chaque secteur. L'idée était que ces comités participent de façon permanente et active à l'élaboration de la stratégie de l'EETFP/DC. Malheureusement, la CS2PC/DR n'a pas pu fonctionner correctement pour des causes structurelles. En effet, l'opérationnalisation de la SNFAR (validé en 2012 et avant la PNEFP), avait déjà donné lieu à la création de structures similaires, dont la CNFAR²³ (Conseil National pour la FAR) et les CRFAR (Conseil Régional pour la FAR). Elles étaient composées de plusieurs collèges d'acteurs, dont ceux du secteur économique. Donc, à cette époque, il y avait eu une discussion sur le fait que la création du CS2PC constituait une duplication de la structure déjà existante et qu'il faudrait la valoriser en lui conférant le rôle attribué au CS2PC.

IV.1.5. Financement du Dispositif FAR

❖ Ressources de financement

En continuité avec ce qui a été évoqué dans la partie gouvernance, la loi 2015-040 prévoyait la participation du secteur privé au financement des formations initiales et continues à travers un système de défiscalisation qui devrait constituer un fond de financement. Étant donné que c'est un processus très long et lourd et dont la décision nécessite la mobilisation de plusieurs instances, cette option demeure inexistante jusqu'à présent pour le sous-secteur DR. Les contributions des parents aux frais de formations ont été supprimées en 2020. Il existe des recettes issues des travaux rentables, mais qui sont insignifiantes. Quant aux contributions des PTF, la quantification financière de leur apport, tant technique que matériel, est difficile étant donné que leurs actions sont ponctuelles pour la plupart. Le financement du dispositif FAR/FPI relève donc uniquement du financement public, tandis

²¹À cet effet, il définit les stratégies et les moyens de mise en œuvre, assure le contrôle des qualifications, délivre les diplômes et atteste l'équivalence des titres correspondants (article7).

²² Enseignement Technique et Formation Professionnelle/Développement de Compétences : disposer de ressources humaines à fort potentiel d'employabilité afin d'occuper les emplois d'aujourd'hui et ceux de demain, prioritairement dans les cinq (5) secteurs que sont le THR, le THA, le DR, le BTP/RS et les TIC

²³ le CNFAR est une instance créé pour la mise en œuvre du SNFAR et son rôle est de bien clarifier les positionnements institutionnels, de mettre en place les mécanismes qui permettront un réel dialogue inter institutions, d'assurer la mise en place d'un réseau d'établissements qui propose une offre de formation en lien avec les besoins du secteur, et de définir un mécanisme de financement pérenne. Le CRFAR est leur déclinaison au niveau régional.

que les FPQ bénéficient du financement par le Fond commun de l'Éducation (FCE)²⁴. L'inexistence de ligne spécifique pour chaque secteur, rend difficile l'analyse des fonds alloués pour la FAR. La disponibilité des informations sur le financement du dispositif FAR reste donc un défi majeur.

❖ Mode d'élaboration du budget

Le budget est préparé en fonction de l'orientation du ministère (selon son budget annuel) et des besoins exprimés par les établissements planifiés dans un Programme de Travail annuel. La validation passe par la DRETFP. Depuis 2021, les établissements ETFP publics disposent d'un budget autonome. Ils sont directement dotés de crédit par l'Etat, et c'est inscrit dans la Loi des Finances. Cette décentralisation budgétaire favorise l'autonomie financière des établissements et offre la possibilité d'accéder directement aux ressources, rendant les interventions plus efficaces.

❖ Utilisation des budgets

Les lignes de crédits sont utilisées pour les dépenses de fonctionnement dont les charges des personnels (PAT et formateurs vacataires), les frais pédagogiques, les frais d'occupation des locaux (énergie, entretien...), les frais de déplacement et les indemnités. Les managers gèrent eux même ces fonds, tout en se conformant aux règles de gestion et d'exécution budgétaire fixées par le Ministère de l'Economie et des Finances. Notons cependant que, même si l'autonomie est initiée, elle n'est que partielle. En effet, jusqu'à maintenant, tout financement non-étatique direct²⁵ et des activités permettant de générer des recettes demeurent non autorisés. Ce point fait l'objet de discussions au niveau du ministère central. Les achats des matières d'œuvre et des équipements se font au niveau régional et suivent le processus de passation de marchés publics sur la base des besoins envoyés préalablement lors de l'élaboration du PTA.

Tableau 5 : Budgets des établissements ayant de la FAR de la Région Analamanga de 2021 à 2023

Etablissement	LFR 2021	Nombre d'apprenant 2021	Nombre de filière	LFR 2022	LFI 2023
LTP Soavina	31 119 000	43	3	63 793 000	63 793 000
LTP Ambatomanga	46 309 000	106	4	78 586 000	78 586 000
LTP Ankazondandy	44 266 000	192	3	66 674 000	66 674 000
CFP Ankadinandriana	22 163 000	291	5	54 872 000	54 872 000
CFP Antsofinondry	21 807 000	340	4	42 276 000	42 276 000
CFP Andranofeno Sud	29 115 000	90	3	21 554 000	21 554 000
CFPF Tsimbazaza	38 822 000	552	4	48 143 000	48 143 000
LTP Fandriana	32 163 000	431	1	81 597 000	81 597 000

Source : LFI 2021-2022- 2023

²⁴ Ce fond fourni par des bailleurs de fond (UNICEF et AFD) est versé dans la caisse du Trésor et son utilisation suit les règles de gestion et d'exécution budgétaire du Ministère de de l'Economie et des Finances

²⁵Par financement non étatique direct, nous évoquons ici les financements externes des partenaires et autres

Le budget du LTP Fandriana, qui est un lycée spécialisé dans la filière agricole, a été pris comme référence. Faute de données assez détaillées, nous avons analysé le budget en regardant s'il y a une relation entre le budget²⁶, le nombre d'apprenants et le nombre de filières (annexe 7). Les résultats ont montré qu'il n'existe pas de corrélation entre les variables susmentionnées (valeur de $p > 0,05$). Ceci s'explique par le fait que, souvent, la mise à disposition et la répartition du budget se fait en fonction de celui alloué par l'Etat et donc le responsable au niveau national doit répartir les budgets en fonction de l'enveloppe initiale dont le ministère dispose sans aucun critère spécifique. Une hausse des budgets alloués aux établissements depuis 2022 est aussi constatée. Cela est lié au contexte national relatif à la volonté de l'Etat d'accroître l'espace budgétaire des dépenses prioritaires favorisant la croissance, dont les secteurs sociaux²⁷ le secteur de l'éducation comprise.

IV.1.6. Les démarches d'intervention au niveau du dispositif FAR

Comme mentionné supra, il existe des interventions très coordonnées et structurées de l'ensemble du système d'ETFP. Cependant, étant donné la pluralité des secteurs d'ETFP, on constate que l'évolution de chaque sous-secteur n'est pas homogène. Cela se reflète sur le dispositif FAR.

Ingénierie de formation et de certification : un processus déjà bien avancé selon les structures existantes, mais dont la réalisation est confrontée à plusieurs contraintes techniques et financières

Dans sa structure, le METFP dispose de la Direction de la Veille et de Prospective des Compétences (DVPC) pour assurer la réalisation des analyses diagnostics sectoriels, l'identification des métiers porteurs et des compétences²⁸, en vue d'aligner les formations aux besoins socio-économiques des cinq secteurs du METFP. Concernant la FAR, leurs travaux actuels portent sur le projet d'écologisation de l'ETFP à travers l'identification des métiers verts porteurs²⁹ et aussi des diagnostics des métiers autour de la transformation agroalimentaire. Des orientations qui sont préconisés dans la PEM (2018-2023) et recommandées par la PNEFP1 (2015-2020). Il est à noter que les études sectorielles dépendent assez souvent de la disponibilité des partenaires qui disposent cependant chacun des secteurs prioritaires à appuyer en rapport à leur cadre d'intervention. De ce fait, l'analyse périodique n'est pas toujours réalisée. Pour pallier cela, la direction privilégie la collaboration avec les autres entités ministérielles, dont l'ONEF³⁰ ; l'INSTAT et l'EDBM³¹, en valorisant les études réalisées par ceux-ci.

Concernant les curricula (annexe 8), deux faits majeurs sont constatés. Pour le cursus de formation initiale, les programmes nationaux ont été élaborés selon le processus de l'APC avec le soutien de

²⁶ L'analyse a été faite sur la période de 2021 car c'est la dernière statistique disponible pour le moment

²⁷(Ministère de l'Economie et des Finances PLF 2022).

²⁸Un répertoire de métier et compétence est disponible. Actuellement le METFP travaillent sur 10 métiers identifiés comme porteurs dont 3 métiers agricoles : éleveur de poulet gasy, transformateur des produits agroalimentaires, Culture Maraichère

²⁹ À la suite des problématiques de changements climatiques et au de développement Durable

³⁰ Issu du Ministère du Travail de l'Emploi, de la Fonction Publique et des Lois Sociales (MTEFPLS)

³¹Institut National de la Statistique, *Economic Development Board of Madagascar (EDBM)* Ministère de l'Economie et des finances

FORMAPROD et le CAPEPT (Capacités pour l'Enseignement Professionnel et Technique) de l'UNESCO en 2013. Ce programme est actuellement utilisé dans les établissements FAR et prévoit une proportion de formations théoriques en salle, ainsi que des pratiques réalisées dans l'enceinte de l'établissement. Depuis, la seule mise à jour du curricula national³². concernait les matières générales (2021). En effet, cela a été réalisé par suite des constats que les niveaux des apprenants en 3^e année de lycée sont plus bas que ceux requis pour les formations universitaires, ce qui pénalise les jeunes voulant continuer des études supérieures.

Les FPQ sont réalisés sous des référentiels métiers grâce à l'introduction de l'APC auprès de l'ETFP par l'OIF. Le Ministère dispose à cet effet des méthodologues nommés Conseillers en Ingénierie/APC (CIAPC)³³ pour l'élaboration des référentiels. Pour cela, ils utilisent le Guide Malagasy Harmonisé de l'Ingénierie de Formation et de Certification³⁴. Les référentiels ne peuvent être appliqués sans un arrêté d'application validé par le METFP. Pour la Région Analamanga, les bases de données (décembre 2022) ont montré que les établissements d'Analamanga formaient autour de 43 métiers/modules issus de ces référentiels.

A l'heure actuelle, pour le cas de la FAR/METFP, il existe plus d'une vingtaine de référentiels métiers FAR (cf. annexe 9). La mise à jour des référentiels dépend cependant de la disponibilité des financeurs et de la demande des professionnels du secteur.

Les guides pédagogiques et matériels didactiques n'existent pas pour la FAR alors qu'ils sont disponibles pour d'autres secteurs comme le BTP, THA ou THR. Ceci est lié en partie à la faiblesse de disponibilité de partenaire pour le secteur DR et parce que le METFP disposait auparavant d'une institution de formation qui assurait la formation des formateurs sur les référentiels élaborés.

La certification des produits de l'Enseignement et Formation Technique et Professionnelle est sous la responsabilité du METFP. Une direction est aussi chargée d'assurer la coordination des activités relatives à la certification et à l'accréditation³⁵. Pour la FAR/FPI, la certification s'obtient sur la base d'un examen officiel à deux étapes : une épreuve pratique (Contrôle continu) et une partie théorique, toutes deux réalisées au sein des établissements par les personnels des établissements et coordonnés par la Direction de l'Évaluation des Acquis (DEA). Ils aboutissent à la certification en BEP et CAP. La FPQ est sanctionnée par un Certificat de Fin de Formation après un contrôle continu en fin de formation. Par ailleurs, aucune intervention du secteur privé n'est observée dans l'évaluation en vue de la certification.

La certification par l'intermédiaire de la VAE est déjà opérationnelle au sein du dispositif FAR. Le premier diplôme délivré était le certificat professionnel en exploitation agricole en (2022).

A la lumière des résultats présentés, malgré une bonne coordination de l'ingénierie de formation, on note quelques manquements qui méritent d'être soulevés pour pouvoir répondre adéquatement aux besoins des milieux professionnels. Les programmes sont obsolètes, car datent d'il y a 10 ans alors que les milieux où les jeunes s'insèrent évoluent rapidement. En outre, l'absence de certaines étapes de

³² 20 heures de matières générales par semaine et 20 heures de matières techniques

³³ Formé par l'OIF en 2018 et 2021, ils sont actuellement au nombre de 40

³⁴ AST, RMC, RC, RF, Guide (guide pédagogique, guide d'organisation pédagogique et matérielle, guide d'évaluation)

³⁵ Article 20 du décret N° 2015-267.

l'ingénierie de formation comme l'élaboration de guides peut s'avérer défavorable pour le dispositif, dans la mesure où ce ne sont pas tous les formateurs qui vont bénéficier des formations sur les référentiels.

Ingénierie pédagogique : une réalisation en déphasage avec la planification à cause de diverses contraintes

Au sein du dispositif de formation agricole, la mise en œuvre des formations devrait suivre le principe de l'APC³⁶. Les mesures prises à cet effet étaient la réorganisation des formations selon deux modalités : une partie théorique (60 %) et une partie pratique (40 %). Notons cependant qu'à cause de la défaillance des moyens (que l'on va discuter dans les paragraphes infra), les pratiques s'effectuent selon les moyens disponibles au niveau de chaque établissement. Les stages ne sont pas encore pratiqués dans les établissements FAR³⁷. Chaque établissement prend l'initiative pour sa réalisation selon leur collaboration avec les partenaires locaux ou régionaux. Dans la majorité des cas, les établissements orientent leurs apprenants vers des entreprises locales et des exploitants de la zone, ainsi que dans certains établissements CEFAR (FOFIFAKRI Soavina, Établissement Bevalala...). Le rôle de l'établissement dans les stages se limite au conseil et à l'orientation. Les visites d'entreprises ou de fermes agricoles sont obligatoires pour chaque établissement. Elles ont lieu au moins une fois pendant toute la durée de la formation dans la région ou hors région. Chaque établissement organise cette visite d'entreprise.

Mise en œuvre des programmes de formation assez problématique pour la Formation Professionnelle Initiale

Les Formations Professionnelles Qualifiantes sont le plus souvent appuyées par des financeurs ponctuelles (FORMAPROD, FNUAP, PNUD, ...) ou permanent par le FCE. Leurs réalisations sont facilitées. De ce fait, on constate un bon arrimage entre les pratiques et les théories.

Par contre, les FPI s'étalent sur une durée de 9 mois par an pendant lequel les enseignants doivent appliquer le principe de 60 % de théorie et 40 % de pratique. Ce qui n'est pas toujours évident selon les formateurs à cause du manque de plateau technique et de matière première pour les formations. L'arrivée des fonds publics pour financer l'achat de ces dernières n'étant pas toujours régulière.

Une bonne organisation spécifique des formateurs :

D'une manière générale, les formateurs sont placés sous la responsabilité des responsables pédagogiques ou du chef d'établissement. Deux outils sont utilisés par chaque formateur quel que soit la matière enseignée : la fiche de répartition et la fiche de préparation. La première est élaborée en début de l'année scolaire pour servir d'orientation pour le formateur et de suivi pour le responsable pédagogique. La seconde fiche est hebdomadaire et est propre à chaque formateur. Ce dernier est libre dans les contenus, mais doit suivre le programme valide, car les examens nationaux nécessitent aussi que les contenus ne s'éloignent pas de ceux des autres établissements (d'où l'intérêt de la CPIE suscitée).

³⁶ L'APC évoqué ici fait référence aux 3 dimensions de savoir : Savoir, savoir-faire, savoir-être.

³⁷ Sauf pour le LTPA Ambinda qui est un des établissements pilote lors de la mise en œuvre du PNEFP (2015-2020) et le seul qui dispose d'un CIO

Ressources des établissements pour la mise en œuvre des formations insuffisantes :

Les ressources et les moyens dont disposent les établissements FAR varient considérablement d'un établissement à l'autre, en fonction de l'existence ou non de partenaires financiers. Les budgets de l'Etat étant souvent destinés au fonctionnement, les investissements en matériels et équipements dépendent assez souvent des dotations et appui des partenaires. C'est ainsi qu'on peut observer beaucoup de contraste au niveau des établissements. Il y en a qui disposent des motoculteurs et d'autres qui n'ont que des petits matériels agricoles. D'ailleurs, il arrive dans certains cas que les matériels reçus ne sont utilisés faute de moyen pour les faire fonctionner ou pour cause d'inadaptabilité (motoculteur nécessitant du carburant, dotation de décortiqueur au lieu de broyeur, absence d'électrification...). Ainsi, les établissements, dans la plupart des cas, font face à des défis d'ordre matériel et infrastructurel.

Pour les locaux de formation (cf. annexe 10), la majorité des ETEFP/FAR d'Analamanga disposent de locaux qui ont été bâtis sur des terrains offerts par les communes. Il en est de même pour les terrains d'application en agriculture dont la taille varie selon la disponibilité au niveau des communes (5 ares à 1 ha). D'une manière générale, les salles de classe sont suffisantes pour la filière DR, étant donné que les effectifs annuels ne dépassent pas souvent une trentaine d'apprenants (des deux filières).

Par rapport à la mise en œuvre de l'APC qui nécessite beaucoup d'investissements, les établissements évoquent des failles au niveau des ressources et moyens disponibles. En effet, force est de constater que même si des efforts ont été entrepris pour doter les établissements de matériels et équipements, chaque année, les infrastructures et les équipements ne sont pas en adéquation avec l'approche. À titre d'exemple, on retrouve la rareté de l'existence des bâtiments d'élevage pour la réalisation des pratiques. Et même s'ils existent, ils ne sont destinés que pour quelques filières (aviculture, cuniculture...). Chaque établissement préconise des solutions qui lui est propre. Certains disposant des filières BTP profitent des travaux pratiques de ces dernières pour construire des bâtiments d'élevage, d'autres travaillent avec les parents d'élèves, les communes, les exploitants environnants...

Pour les matières d'œuvre, en vue de la réalisation des pratiques, vu qu'il existe plusieurs filières au niveau d'un établissement, elles sont insuffisantes. Des problèmes de disponibilité liés à la modalité d'exécution budgétaire constituent aussi les sources de contraintes de ces matières d'œuvres.

Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes quasi-inexistante :

Jusqu'à maintenant, le dispositif de formation agricole du METFP n'est associé à aucun dispositif d'insertion. Aucun suivi post formation des jeunes n'est préconisé au sein des établissements, sauf pour le cas des formations FPQ réalisées avec les partenaires (FORMAPROD, FNUAP...). Les initiatives en faveur de l'insertion professionnelle du jeune restent minimales pour le secteur DR malgré les recommandations de la PNEFP. Le principal problème, c'est que la PNEFP a ambitionné beaucoup d'actions pertinentes, mais, leur réalisation demande beaucoup d'investissement, car les réformes attendues étaient très nombreuses. En effet, elle ne dispose pas réellement d'outil financier permanent pour réaliser son plan de mise en œuvre. Elle ne compte que sur l'intervention ponctuelle des partenaires, qui ne peuvent passer outre leur logique (filiale, cibles, volet...). C'est pourquoi les

actions préconisées par le PNEFP³⁸ concernant l'insertion ne sont pas suffisamment mises à l'échelle sur tous les secteurs de l'ETFP et dans tous les établissements.

Un Fond Malagasy de Formation Professionnelle³⁹ sur recommandation de la PNEFP a été mis en place. Cependant, il vise plus les formations continues des salariés et des personnes en activité au sein d'une entreprise que l'insertion des jeunes. En outre, on note l'existence des Fonds financiers nationaux comme le Fond de Développement Agricole (FDA), le FIHARIANA qui finance les projets des jeunes, mais dont la portée est très limitée face aux nombreux demandeurs.

On note seulement l'introduction du module entrepreneuriat dans la formation des jeunes pour leur inciter à créer leur propre activité. Un référentiel a été développé à ce sens avec l'appui du FORMAPROD, UNESCO, ONUDI.

IV.2. Effet du dispositif FAR sur les cibles

Comprendre le fonctionnement du dispositif de formation agricole (FAR) est essentiel, mais ne suffit pas. Pour mesurer sa véritable valeur, il est indispensable d'analyser son efficacité, c'est-à-dire sa capacité à atteindre ses objectifs et à produire des effets positifs. Deux dimensions clés de l'efficacité de la FAR doivent être examinées : son efficacité interne et son efficacité externe., c'est-à-dire les effets.

IV.2.1. Efficacité interne

Nous allons analyser l'efficacité interne du dispositif de formation à travers l'accès, les réalisations, la qualité des formations, la répartition des établissements :

- Accès au dispositif FAR :

Concernant l'accès, tous les moyens ont été mobilisés par le METFP pour pouvoir faire bénéficier les jeunes de la formation. Les offres de formations sont adaptées à différents niveaux et avec des filières variées. Il existe deux niveaux d'accès qui sont accessibles aux jeunes ayant suivi un cursus scolaire primaire et secondaire, favorisant ainsi l'inclusion et l'égalité des chances. Entre outre, la formation est ouverte à toute catégorie sociale et à tout genre. Par ailleurs, la suppression des frais de formation constitue un point pour améliorer l'accès des jeunes à l'ETFP.

D'après la statistique du METFP, de 2012 jusqu'à maintenant, le dispositif FAR du METFP a connu une augmentation d'effectifs des apprenants comme le montre la figure ci-après :

³⁸Axe 6 : former pour insérer et réinsérer

³⁹ Créé en 2019 dont les fonds proviennent des prélèvements des entreprises des 5 secteurs dont la gestion est autonome. Les missions sont : Développer les compétences des salariés dans les entreprises au niveau sectoriel et intersectoriel, devant évoluer et assurer la pérennisation de leurs emplois/ Favoriser le recrutement de jeunes ou d'adultes ne justifiant pas de la qualification nécessaire pour occuper directement les emplois à pourvoir dans les entreprises./ Renforcer les compétences des micros et petites entreprises, les compétences professionnelles des start-up, des entrepreneurs du secteur informel et à la qualification des employés en situation d'emploi précaire.

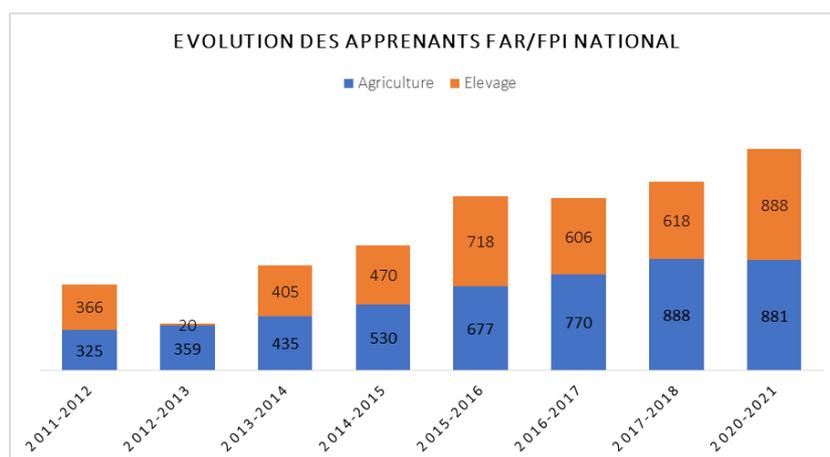


Figure 7 : Evolution des effectifs des apprenants FAR au niveau national

On note une hausse assez importante des effectifs des apprenants entre 2014 et 2021. Ceci est dû, d'une part, à l'opérationnalisation de la SNFAR et de la PNEFP et d'autre part, à l'augmentation du nombre d'établissements FAR. En outre, l'accès au dispositif a été facilité par la suppression des frais généraux à partir de 2021.

Malgré cette croissance positive, l'accès au dispositif FAR reste encore limité par rapport aux autres branches de l'ETFP, avec une part d'environ 5 % seulement

- Réalisation du dispositif de 2015 à 2021 pour la Région Analamanga :

Le dispositif affiche des résultats très satisfaisants concernant les examens officiels professionnels et académiques comme le montre le tableau ci-après :

Tableau 6 : Résultats aux examens nationaux

Diplôme/Année	2015	2016	2017	2018	2020
CAP Jardinier Paysagiste			100%	75%	88%
CAP Agriculture			100%	68,75%	84%
CAP Elevage			83,33%	100%	92%
CAP Pépiniériste			33,33%	66,60%	50%
BEP TAG	80%		81,82%	100%	87%
BEP TEV	43%		72%	97%	71%
Bac Pro TAG	44%	55,56%	88,46%	100%	72%
Bac Pro TEV	75%	23,08%	74,19%	78,84%	63%

Source Statistique METFP 2015-2020

Ces examens sont organisés au niveau national par un comité spécial d'examen et dont la préparation suit un processus structuré. Deux niveaux d'examen théorique et pratique existent. D'après ce tableau, les résultats de CAP ne s'affichent qu'à partir de 2017 étant donné que les périodes CFP n'ont connu leur véritable développement qu'à partir de 2015.

IV.2.2. Efficacité externe du dispositif : effet du dispositif sur les jeunes

En l'absence de données spécifiques sur les jeunes sortants du dispositif de formation agricole (FAR), l'évaluation de son efficacité externe s'appuie sur l'analyse de la situation et des trajectoires des jeunes diplômés de l'ETFP, ainsi que sur leur perception de la formation.

❖ Typologie des jeunes interviewés

Nous avons eu des entretiens avec deux catégories de jeunes : 15 jeunes en formation (en 3^e année de formation dans les lycées), 10 jeunes lauréats 2019 des deux LTP visités et 03 jeunes sortants de parcours d'ouvrier professionnel (2020), dont une présidente d'association des anciens apprenants du CFP. Parmi les jeunes sortants, il y avait 4 femmes.

❖ Perception des jeunes de la formation

Une bonne appréciation de la formation d'une manière générale :

Les jeunes interrogés dans le cadre de l'étude expriment une satisfaction générale vis-à-vis de la formation agricole dispensée par le dispositif FAR. Ils saluent la qualité des contenus théoriques, la durée adéquate de la formation et les compétences pédagogiques des enseignants. La formation a permis de modifier les perceptions initiales négatives de certains jeunes vis-à-vis du secteur agricole, en les convainquant de sa valeur et de ses opportunités professionnelles. En effet, 8 jeunes sur les 15 en formation ont évoqué qu'ils avaient des doutes au début de la formation en choisissant la filière DR. Les raisons évoquées étaient que leur entourage (parents, famille) les avait découragés sur le fait qu'ils vont perdre du temps en choisissant les filières agricoles, car le métier d'agriculteur est un métier traditionnel. Les connaissances se transmettent de génération en génération et s'apprennent sur le tas. Ils estiment qu'exercer le métier d'agriculteur ne nécessite pas d'aller à l'école et encore moins pendant trois années. Ces jeunes-là ont choisi à cet effet la filière agricole, car ils voulaient continuer leurs études en intégrant les grandes écoles d'agriculture et ils estimaient que la formation dans les lycées agricoles constituait une porte d'entrée.

Quelques faiblesses évoquées :

Malgré l'appréciation générale positive de la formation FAR, des constats généralisés ont aussi été émis, surtout concernant l'insuffisance et la non-diversité des pratiques pour les matières en élevage. En effet, les pratiques sont rares et ne concernent que certaines filières seulement, en fonction de la disponibilité au niveau des établissements (souvent aviculture). D'après leurs dires, les formateurs essaient de trouver des solutions en sollicitant l'aide des exploitants environnants ou des parents, mais ce n'est pas toujours évident étant donné que ces derniers sont souvent réticents par peur de perdre leur cheptel par erreur de manipulation ou autre. Cela limite ainsi les capacités des jeunes à exercer directement une activité.

Hormis cet aspect de pratique, un autre constat évoqué est l'insuffisance des horaires destinés aux matières linguistiques (2 heures par matière⁴⁰ par semaine). Ce qui constitue une limite pour la compréhension des autres matières, étant donné que les cours sont réalisés en langue française et que les apprenants sont issus du milieu rural.

⁴⁰ Français, anglais, malagasy

❖ Trajectoire des jeunes post formation

Trois trajectoires post formation ont été identifiées concernant les jeunes issus du dispositif de formation agricole :

- jeunes ayant créé leur propre activité ;
- jeunes travaillant dans des fermes agricoles ;
- jeunes ayant décidé de continuer leur étude dans des universités professionnelles ;
- jeunes convertis en d'autres activités.

Étant donné le nombre assez réduit des jeunes que nous avons rencontrés, nous allons nous pencher sur les raisons de leurs choix pour savoir si la formation a eu des effets sur leurs décisions post formation.

Trajectoire 1 : Jeunes ayant créé leur propre activité

Parmi ces jeunes, on peut identifier 2 issus du CFP et 3 issus du LTP. Plusieurs raisons ont influencé leurs choix. La plus évoquée était l'absence des moyens des parents pour continuer les études⁴¹. Ces jeunes ont essayé de chercher du travail pendant au moins six mois après leur formation sans succès. En effet, les emplois pour leur niveau sont rares et encore moins dans leur spécialité. Les qualifications souvent exigées dans les recrutements étaient des qualifications de technicien supérieur (Bac+2). Du coup, ces jeunes se sont investis dans des systèmes d'activités accessibles et plus facile à mettre en œuvre au sein de l'exploitation même de leurs parents. Ils optent pour les élevages à cycle court majoritairement l'élevage de poulet de race local. Ils combinent cette activité avec les cultures maraîchères (haricot, brèdes, salades, tomates...) et/ou le petit commerce. En outre, ces jeunes s'activent aussi à la vaccination des cheptels avicoles des éleveurs de leur village et ceux environnant, étant donné que le service de santé animale dans leur zone n'existe pas et qu'il faut aller loin avant d'en bénéficier. Leurs services sont appréciés des riverains. Justification des choix des activités

Les jeunes évoquent des choix stratégiques pour les choix des activités ;

- Des activités à faible investissement (matériel, équipement, outillage) : les jeunes débutent souvent avec un petit cheptel, par exemple 5 poulets, qu'ils multiplient progressivement avant de les commercialiser. Cette approche permet de limiter les risques financiers et de s'adapter à leurs capacités de production.
- Un retour sur investissement plus rapide : les activités choisies, comme l'aviculture ou les cultures maraîchères, ont un cycle de production relativement court, permettant aux jeunes d'atteindre un rythme de production satisfaisant et de générer des revenus plus rapidement, généralement après 6 à 7 mois.
- Optimisation de l'utilisation des ressources disponibles se traduisant par une exploitation des terres familiales. En raison des coûts élevés de location des terres (300 000 ar/an), les jeunes privilégient souvent l'utilisation des terrains familiaux pour démarrer leur activité agricole.

⁴¹ Les entrées dans les universités publiques se font par concours et les capacités d'accueil restent limitées. Par ailleurs les universités chères. En plus des frais de scolarité, il y a aussi les dépenses liées à l'hébergement et/ou internat

Cela leur permet de réduire les charges et de se concentrer sur la production. En outre, les jeunes privilégient les activités requérant un besoin minimal en main-d'œuvre. Les activités choisies par les jeunes exigent généralement peu de main-d'œuvre, ce qui leur permet de gérer leur entreprise de manière autonome ou avec l'aide de leur famille.

- Adaptation aux réalités du marché local : demande forte pour certains produits. En effet, les jeunes choisissent des cultures maraîchères qui bénéficient d'une forte demande sur le marché local, assurant ainsi un écoulement relativement facile de leur production et un revenu stable. En outre, la possibilité de pratiquer certaines activités agricoles, comme les cultures maraîchères, tout au long de l'année offre aux jeunes un avantage en termes de continuité de revenus.
 - Liens entre compétences et formation :

Mis à part la faiblesse des investissements dans les activités suscitées, les choix des jeunes s'orientent plutôt vers des filières qu'ils maîtrisent (dont ils disposent des compétences). Les jeunes se sentent plutôt à l'aise sur l'aviculture qui a été suffisamment traité pendant la formation. Cela s'explique aussi par le fait qu'ils ne peuvent pas risquer sur des choses qu'ils maîtrisent le moins pour ne pas perdre des investissements, étant donné que c'est déjà assez rude de trouver les premiers fonds.

- Les projets de ces jeunes :

Malgré les défis et les contraintes auxquels ils font face, les jeunes diplômés du dispositif FAR dont l'âge varie entre 19 à 21 ans font preuve d'une ambition remarquable pour leur avenir. Leur parcours actuel d'entrepreneuriat agricole, bien que générant des revenus et contribuant à l'économie familiale, est considéré comme une étape transitoire. Ils aspirent à poursuivre leur formation et à développer des compétences plus approfondies pour s'orienter vers des activités agricoles plus rémunératrices, stables et durables. Les motivations qui sous-tendent ces aspirations sont multiples : d'abord assurer un avenir stable à leur famille. Conscients que les activités agricoles actuelles ne leur permettront pas de subvenir aux besoins d'une famille future, ils cherchent à se doter des moyens nécessaires pour garantir un niveau de vie décent à leurs proches. Ensuite, contribuer au développement du secteur agricole : Ils souhaitent mettre à profit leurs connaissances et leurs compétences pour participer activement à la modernisation et à la professionnalisation de l'agriculture dans leur région. Et réaliser leur plein potentiel, animés par un esprit d'entreprise et un désir d'accomplissement, ils aspirent à dépasser les contraintes actuelles et à s'épanouir pleinement dans le domaine agricole. L'impossibilité de reprendre l'exploitation familiale, fragmentée en raison de la fratrie nombreuse, les pousse à explorer d'autres avenues. Ils reconnaissent cependant l'importance de la formation continue pour se perfectionner et s'adapter aux exigences d'un secteur agricole en constante évolution.

Les raisons en sont qu'ils sont conscients que ces activités même, s'ils procurent une source de revenu pour satisfaire leurs besoins et aider un peu leur famille, ne suffira pas à nourrir leur propre famille le jour où ils en auront une. Ils ont besoin de développer plus de connaissances et de compétences pour développer des activités beaucoup plus rémunératrices, stables et durables. Ils ont évoqué que la reprise de l'exploitation familiale n'est pas une alternative pour eux étant donné qu'ils sont nombreux et que les morcellements des terrains familiaux ne seront pas importants. Un autre aspect est que les jeunes sont donc conscients de la nécessité de la formation dans les exercices des métiers agricoles.

Trajectoire 2 : Jeunes travaillant dans les fermes agricoles :

Nous avons rencontré deux jeunes dans cette catégorie : l'un sortant d'un LTP (21 ans) et l'autre de CFP (19 ans). Le premier travaille dans une ferme avicole appartenant à un opérateur privé et l'autre dans une exploitation privée produisant des jeunes plants en tant que pépiniériste. Dans les deux cas, ces jeunes ont obtenu ces emplois via des connaissances. Ils travaillent en tant qu'ouvrier agricole. Leur tâche consiste donc à exécuter des travaux sous l'ordre et le suivi d'un contremaître.

- Justification des choix des jeunes

D'après ces jeunes, ils ont exercé ces métiers faute de mieux. En effet, tout comme les premières catégories, ces jeunes voulaient encore continuer leurs études, mais ils ne disposaient pas des moyens nécessaires pour les réaliser. Ils gagnent entre 100 000 à 150 000 ariary par mois et sont pris en charge au sein des exploitations où ils travaillent. Par ailleurs, ils voulaient réaliser des projets professionnels, mais sont confrontés aux problèmes de financement et de foncier. Ils n'avaient pas la possibilité d'exercer dans les exploitations familiales étant donné que leurs parents ne disposaient pas assez de terrains. Donc cette proposition d'emploi constituait pour eux une opportunité pour gagner de l'argent.

- Liens entre compétence et formation :

D'après les jeunes travailleurs agricoles issus du dispositif FAR, leur expérience professionnelle actuelle s'inscrit dans une logique d'adéquation entre les compétences acquises en formation et les tâches accomplies au quotidien. Ils soulignent que l'encadrement assuré par des techniciens ou des contremaîtres leur permet de renforcer leurs acquis et de développer leur savoir-faire en toute confiance. La filière avicole, particulièrement bien maîtrisée par ces jeunes, illustre parfaitement cette adéquation. De même, leur implication dans la production de plants démontre leur capacité à mettre en pratique les connaissances et techniques acquises en formation.

- Projets de ces jeunes

Au fil de leurs deux années d'expérience au sein des exploitations agricoles, ces jeunes ont mûri leurs réflexions et aspirations professionnelles. Si l'idée de poursuivre des études supérieures s'est éloignée, ils nourrissent désormais l'ambition de créer et d'investir dans leurs propres exploitations agricoles. Cette volonté d'entrepreneuriat est motivée par le désir d'autonomie et de réussite professionnelle. Conscients des défis financiers et fonciers à relever, ils comptent mettre à profit leur épargne et leur expérience pour concrétiser leurs projets.

Trajectoire 3 : Jeunes ayant décidé de continuer leurs études

Parmi cette catégorie, nous avons interviewé 5 jeunes, dont une fille et 4 garçons de 19 à 22 ans. Ces jeunes viennent de familles agricoles ou mixtes, où un parent est agriculteur tandis que l'autre exerce une activité dans un autre secteur. Cette diversité d'origines enrichit leur perspective et leur compréhension des enjeux du monde agricole.

- Justification de leurs choix

Les entretiens avec ces jeunes ont montré que leur motivation à continuer leurs études était due au constat que la qualification du baccalauréat n'est plus suffisante actuellement pour occuper un emploi, que ce soit salarial ou auto-emploi. Ils ont aussi évoqué que non seulement les bases pratiques en

classe n'étaient pas encore satisfaisantes pour pouvoir exercer directement et que les employeurs exigent des qualifications au-delà du baccalauréat ainsi que des compétences techniques. Ils veulent donc acquérir plus de connaissances et compétences notamment sur certaines filières : élevage bovin, porciculture, apiculture, cuniculture, canard mulard... En outre, ils ont encore la possibilité de continuer leurs études grâce au financement de leurs parents. Ils se focalisent sur l'acquisition de connaissances solides et d'un savoir-faire pointu dans leur domaine de prédilection. Pour le moment, ces jeunes ne se projettent pas encore vers une option d'un projet professionnel.

- Lien entre compétences et formation

Dans leur cadre actuel, ces jeunes expriment un sentiment de satisfaction. Ils apprécient l'équilibre entre les théories et pratiques sont équilibrées. La familiarité avec certains contenus abordés en formation leur procure un sentiment de confiance et leur permet de progresser à un rythme soutenu. Ils soulignent la cohérence et la continuité entre les acquis antérieurs et les nouvelles connaissances qu'ils acquièrent.

- Projet de ces jeunes

La majorité des jeunes interviewés se projettent dans l'exercice des emplois salariés après leur formation. Les raisons évoquées étaient qu'ils souhaitent accumuler des fonds de roulement avant de se lancer dans des activités professionnelles indépendantes. Cette stratégie leur permettra de disposer d'un capital d'investissement solide pour concrétiser leurs projets. Ils estiment que le diplôme de technicien supérieur leur permettra aussi de trouver un travail rémunérateur et stable.

- **Trajectoire 4 : Jeunes convertis en d'autres activités**

Ils étaient au nombre de deux, dont une fille et un garçon âgés respectivement de 20 et 21 ans. Aspirant initialement à créer leur propre activité agricole après leurs études, ils ont dû renoncer à ce projet en raison de contraintes personnelles. La fondation de leur famille a engendré un changement d'orientation professionnelle vers des activités stables générant des revenus rapides pour subvenir aux besoins familiaux. Ils gagnent environ 5 000 à 15 000 ar par jour selon le cas. Ces métiers ne leur permettent plus de développer d'autres activités professionnelles agricoles à cause de la non-disponibilité des fonds et de temps.

L'examen des parcours de ces jeunes met en lumière l'influence des compétences techniques acquises en formation sur leurs choix de systèmes d'activités et sur leurs trajectoires professionnelles. En outre, leur insertion professionnelle est liée à plusieurs facteurs complexes. La formation n'est pas le seul facteur décisif de l'emploi pour les jeunes, mais il demeure indispensable. Premièrement, on observe un lien étroit de la décision des jeunes avec leurs conditions sociales et les disponibilités des ressources dont ils ont accès (financière et foncière). Ensuite, la trajectoire post formation réalisée par les jeunes suit non seulement une logique entrepreneuriale (investir dans des AGR pour commencer...) et mais aussi une logique sociale (répondre à des besoins familiaux et sociaux). C'est ainsi qu'on observe une spécialisation générale sur une filière « aviculture » et la « culture maraîchère ».

IV.3. Analyse diagnostique du dispositif de formation agricole

Tableau 7 : Analyse diagnostique du dispositif de formation

FORCES	FAIBLESSES
<p>Bonne gouvernance institutionnelle permettant une régulation de la qualité et de la réglementation, l'amélioration de la légitimité auprès de la société et la confiance des PTF</p> <p>Variabilité des filières et adaptabilité des formations à différentes cibles permettant de toucher plusieurs couches sociales en fonction de leurs besoins ;</p> <p>Deux niveaux de formation permettant de cibler des segments de marché différents (au niveau de la structure, l'ingénierie de formation et de certification est très bien définie)</p> <p>Développement des FPQ sur la base des référentiels qui permettent de développer des formations selon les compétences attendues définies ensemble avec les professionnels.</p> <p>Ancrage territorial par l'existence de plusieurs établissements publics pouvant être valorisé pour héberger la FAR initiale et continue</p> <p>Système de régulation de l'assurance qualité très structuré et contrôlé</p> <p>Son appartenance au système d'ETFP lui offre l'avantage d'avoir la possibilité de bénéficier d'un RESEN⁴² (Rapport d'Etat sur le système éducatif qui est une analyse sectorielle de l'éducation)</p>	<p>Manque de visibilité sur le potentiel de financement du dispositif FAR : aucun fonctionnement propre, mais global, dépendant des autres branches professionnelles.</p> <p>Autonomie limitée des établissements de formation, entravant l'élaboration de programmes adaptés aux réalités locales.</p> <p>Manque d'indépendance du dispositif FAR par rapport aux autres branches professionnelles ne permettant pas de suivre l'évolution du sous-secteur et d'avoir des axes de développement spécifiques.</p> <p>Collaboration insuffisante avec le secteur privé, freinant le développement du dispositif FAR.</p> <p>Manque de qualification pédagogique des formateurs et absence de plan de formation clair de ces derniers.</p> <p>Sur le plan de l'ingénierie de formation, l'analyse des besoins est irrégulière. Ces programmes de formation initiale sont caducs.</p> <p>Fragilité de l'ingénierie pédagogique avec l'inexistence des ressources pédagogiques et didactiques pour les formateurs</p> <p>Faible mise en application de l'APC dans les pratiques d'enseignement</p> <p>Faible capacité d'accueil des établissements de formation par rapport aux nombres de jeunes ayant besoin de formation.</p>

⁴²Réalisé tous les 5 ans par les PTF de l'éducation

	<p>La PNEFP prévoit des réformes pertinentes et innovatrices, mais leur mise en œuvre n'est pas assez mise à l'échelle.</p> <p>Infrastructures et plateau technique insuffisants.</p> <p>Inexistence de la formation par alternance</p> <p>Dualité de la formation au sein des lycées Techniques et Professionnels : préparation à la fois pour le cursus professionnel et académique</p> <p>Le dispositif FAR n'est pas suffisamment connu des acteurs, surtout les opérateurs privés, entraînant une méconnaissance des qualifications des publics cibles du dispositif FAR du METFP.</p>
<p>OPPORTUNITES</p>	<p>MENACES</p>
<p>Reconnaissance de l'importance de la FAR se traduisant par sa priorisation dans les politiques générales de l'État (PEM engagement 10)</p> <p>Existence du réseau FARMADA qui contribue de manière significative à l'amélioration et à la régulation de la qualité de la FAR, notamment au sein du dispositif FAR privé.</p> <p>Existence d'une SNFAR qui contribue à améliorer davantage la FAR et permet de partager les mêmes visions avec les autres ministères.</p> <p>Existence des outils financiers nationaux et régionaux prescrits par le PEM qui appuient l'entrepreneuriat (FIHARIANA, Fonds de développement Agricole FDA, Titre vert) inscrits dans le PEM qui favorisent l'installation des jeunes dans des emplois indépendants</p>	<p>Concurrence avec les dispositifs de formation informelle qui offrent des formations de courte durée, mais qui ne suivent pas les standards de formation.</p> <p>Manque d'intérêt des familles et de la société pour la FAR, ce qui fragilise le dispositif de formation.</p> <p>Faible appréciation par la société du métier d'agriculteur qui crée beaucoup d'impact sur le dispositif FAR.</p> <p>Implication des professionnels dans le dispositif très faible.</p> <p>Inexistence de dispositifs d'insertion des jeunes, qui diminue l'efficacité du dispositif de formation et diminue encore son attrait vis-à-vis des cibles.</p>

CHAPITRE V : ANALYSE DES BESOINS SOCIAUX ECONOMIQUES

Si dans la première partie, nous nous sommes surtout focalisés sur la compréhension du fonctionnement et la mise en œuvre du dispositif de formation, dans cette deuxième partie, nous allons traiter les besoins territoriaux, sociaux, économiques du secteur afin d'identifier si le dispositif répond à ces besoins.

V.1. Besoins sociaux

❖ Besoins de retour sur investissement et optimisation des formations pour les parents

La majorité des apprenants dans les établissements FAR du METFP sont issus de familles rurales qui vivent des métiers d'agriculture. Les parents investissent beaucoup dans les scolarités de leurs enfants, puisque même si les frais de formation sont gratuits, ils dépensent beaucoup sur l'hébergement et les frais quotidiens. Le système d'internat étant quasi inexistant au sein des établissements. En moyenne, un parent dépense 130 000 Ariary/mois pour les dépenses courantes de son enfant en formation. Ce qui constitue une somme non négligeable pour une famille rurale.

Par ailleurs, d'après les entretiens réalisés avec différentes parties prenantes (exploitants agricoles, formateurs, parents), on observe un désintérêt général des parents pour la formation agricole de leurs jeunes. Ce désintérêt est accentué par la multiplication des formations continues et la perception selon laquelle les compétences agricoles peuvent être acquises sur le terrain sans formation formelle. De plus, les faibles rendements agricoles et d'élevage, conjugués à la difficulté d'accès aux facteurs de production (terre, intrants), rendent la profession peu attractive sur le plan financier. Enfin, le manque d'esprit d'entreprise chez les jeunes et l'aspiration des parents à voir leurs enfants évoluer dans d'autres secteurs contribuent à ce désintérêt. Les familles et les parents des participants espèrent que la formation reçue permettra à leurs enfants d'accéder à des emplois rémunérateurs et d'atteindre l'autonomie financière. Ces faits lancent beaucoup de défis au dispositif de formation agricole. En effet, les attentes des familles et des parents des apprenants sont que les formations reçues puissent permettre à ces derniers d'exercer directement des métiers rémunérateurs, capables de leur fournir une source de revenu. Étant donné qu'ils n'ont pas beaucoup de moyens pour contribuer assez à la formation de leurs enfants. Ceux qui misent sur la formation agricole ambitionnent alors que leurs enfants arrivent jusqu'au cursus universitaire pour devenir des techniciens ou même des ingénieurs.

❖ Besoins de formation permettant d'accéder à un emploi pour les jeunes

Souvent, l'adhésion des jeunes auprès des établissements d'ETFP est dictée par le fait qu'ils ne veulent pas réaliser beaucoup d'années de formation avant d'intégrer la vie professionnelle. Et d'ailleurs, les profils des jeunes entrant dans l'ETFP correspondent parfois à des jeunes déscolarisés, ou à des jeunes ayant échoué dans l'éducation fondamentale. Mais, il existe aussi des jeunes qui veulent se spécialiser dans la formation agricole dès le cursus secondaire pour pouvoir facilement continuer le cursus académique. Ainsi, dans les deux cas, les jeunes ont besoin que les formations leur apportent des bagages (savoir et savoir-faire) nécessaires qu'ils vont pouvoir mobiliser dans le futur, que ce soit potentiellement dans un monde professionnel ou dans le milieu académique.



V.2. Besoins économiques

Trois catégories professionnelles ont été consultées pendant cette étude. Même si chaque catégorie socioprofessionnelle présente des besoins spécifiques, les compétences techniques et l'employabilité des jeunes restent communes pour les différents acteurs.

V.2.1. Les agriculteurs/ agricultrices

L'analyse des besoins en compétences des agriculteurs/trices s'avère complexe, car elle doit tenir compte de la réalité systémique de l'exploitation agricole. Les résultats d'entretiens avec cette catégorie d'acteurs mettent en évidence une priorité pour les compétences techniques, notamment les techniques innovantes permettant d'améliorer leur productivité. D'autres compétences sont également évoquées par les autres acteurs en lien avec les agriculteurs/trices. Notons que les types de formation les plus adaptés par les agriculteurs/trices sont les formations continues. Par ailleurs, en termes de certification, les agriculteurs, surtout les tuteurs et maîtres exploitants, ont besoin que leurs expériences soient reconnues afin qu'ils puissent se professionnaliser dans leur métier.

❖ Besoins basés sur les typologies des exploitations

Si l'on tient compte des typologies d'exploitation, différents besoins vont ressortir, étant donné qu'il existe plusieurs types d'exploitation agricole à Madagascar.⁴³ Ces typologies induisent des besoins en formation multiples selon les caractéristiques, l'environnement, la situation de chaque type d'exploitation. Mais il y a aussi des besoins en compétences transversales des agriculteurs de différentes catégories, entre autres : les compétences en gestion des exploitations, les compétences pour vendre, négocier, rechercher des débouchés, les compétences pour maîtriser les coûts de production, les coûts de revient, monter des projets...

Pour les exploitations de grandes tailles: les besoins en compétences particulières peuvent être plus orientés vers des compétences transversales que techniques : gestion financière, gestion des marchés (négociation, contrat, marketing...), outils de pilotage des exploitations... Ces formations peuvent être réalisées à travers des formations qualifiantes pour les chefs d'exploitation, mais aussi initiées dans les parcours de formation diplômante des jeunes qui pourront potentiellement travailler au sein de ces exploitations.

Pour les petites et moyennes exploitations, les besoins en compétences sont surtout orientés vers les compétences techniques et pratiques améliorant la productivité des productions animales et végétales (pratiques d'élevage, santé animale...). Ils peuvent concerner les systèmes de production en phase avec des opportunités de marché ou l'optimisation des productions grâce à des systèmes et techniques

⁴³Les derniers travaux de l'Observatoire des Agricultures du Monde (OAM) et CIRAD réalisés en 2013 et 2017 ont montré 5 typologies d'exploitations agricoles : 31% font principalement le riz irrigué sur une vaste superficie avec peu de culture sur tanety et baibo⁴³, 43% des petites exploitations avec très peu de terre de tanety et de baibo et encore moins de rizières et dont le chef d'exploitation est très faiblement instruit, 19% des moyennes exploitations avec une diversification culturelle sur tanety et baibo, 4% des grandes exploitations disposant de grandes superficies, avec des cultures principalement pluviales ayant recours aux mains d'œuvre salariés, chef d'exploitation ayant des niveaux d'éducation moyenne, 2% des exploitations agro-éleveurs avec une superficie importante, disposant de terres irriguées et d'un cheptel bovin conséquent. Le niveau d'instruction des chefs d'exploitation de cette catégorie est vraiment faible.



de production innovantes, des stratégies de production adaptées, une analyse fine de l'environnement et une maîtrise des débouchés agricoles.

❖ **Besoins induits par les diverses contraintes :**

Le contexte actuel, marqué par le changement climatique, la croissance démographique entraîne de fortes pressions foncières. Par ailleurs, les évolutions technologiques font que les pratiques et les techniques utilisées ne sont plus celles il y a quelques années. Les agriculteurs sont conscients qu'il faut produire autrement et changer de pratiques. En outre, l'extrême pauvreté qui sévit dans le pays actuellement fait que les producteurs se doivent de produire des surplus pour vendre et gagner de l'argent et opter pour des stratégies de diversification. Et enfin, les besoins et les exigences des consommateurs ont aussi changé. Tous ces facteurs font que les agriculteurs d'aujourd'hui ont besoin de compétences en lien avec la résolution de ces problématiques. Pour réussir dans de tels environnements, les agriculteurs ont besoin d'un ensemble spécifique de compétences qui répondent à ces défis et permettent des pratiques agricoles durables et productives (techniques innovantes, gestion efficace des ressources, agriculture climato intelligente...).

❖ **Besoins exprimés par le SRFAR Analamanga (Schéma Régional FAR) :**

Le SRFAR (2016), en tant qu'outil technique de la SNAR orienté, donne aussi des orientations sur les besoins en formation. Ainsi, on a recensé les besoins suivants :

- la gestion durable des ressources ;
- l'adaptation et la résilience au changement climatique ;
- l'approche genre et chaîne de valeur et des thèmes spécifiques ;
- la vie associative ;
- la transformation et la conservation des produits agricoles et halieutiques ;
- la gestion financière simplifiée ;
- la formation sur l'accès au crédit.

Ces derniers sont demandés dans les formations techniques et sont indispensables aux producteurs ruraux. Autrement dit, des compétences qui se détachent des compétences techniques habituelles. Les besoins en formation technique dépendent de chaque producteur/trices. Cependant, on recense également les besoins de formation en entrepreneuriat agricole et rural. Par ailleurs, le SRFAR préconise l'adaptation de la formation agricole suivant la spécialité de chaque territoire ainsi que l'intégration dans tous les contenus de formation des 03 volets suivants : nutrition, culture entrepreneuriale et environnement.

V.2.2. Les entreprises agricoles

❖ **Besoins de salariés directement opérationnels : exigence en compétences techniques**

Les entreprises optent toujours pour le recrutement des employés qualifiés, disposant des expériences aux tâches attendues, autrement dit, des jeunes directement opérationnels parce que les formations sont coûteuses et constituent une perte de temps et donc de productivité. En outre, elles ne disposent pas des moyens financiers et humains pour former leurs employés. Elles privilégient donc le recrutement de jeunes déjà formés et immédiatement aptes à travailler.



❖ Vers une logique de compétences plus que de qualifications

La logique des entreprises a connu un changement. Les diplômes sont considérés comme des outils d'information plutôt que des indicateurs absolus des capacités d'un candidat. La sélection se fait sur la base des compétences techniques et des compétences transversales (communication, créativité, adaptabilité, flexibilité, pensée logique...). Ils cherchent donc surtout l'employabilité des jeunes.

❖ Une évolution des besoins en compétences des entreprises pour des raisons technologiques :

Généralement, au niveau des entreprises agricoles de type ferme, les profils que forment les établissements d'ETFP correspondent un peu plus à des métiers d'ouvriers. Auparavant, les entreprises étaient peu exigeantes dans leur recrutement, étant donné qu'elles s'implantaient dans des zones assez reculées. Elles recrutaient leurs personnels parmi les populations riveraines qui n'avaient ni qualification ni connaissance sur le métier. C'est en exerçant que ces derniers apprennent d'autant plus qu'ils exécutaient les tâches sous la supervision des techniciens. Les exigences des entreprises ont évolué avec le temps. Pour être efficient et atteindre les objectifs de production, ils avaient besoin de personnes qualifiées qui ont une bonne connaissance du métier. En outre, l'évolution de la technologie a fait que les ouvriers sont amenés à enregistrer les données en utilisant des outils numériques (tablette numérique, GPS, peseurs électriques, fichiers électroniques sur ordinateur...). Les jeunes ont donc besoin de compétences liées au développement de l'agriculture numérique.

❖ Une évolution des besoins en compétences des entreprises pour des raisons économiques :

Actuellement, les recherches de productivité et de rentabilité font que plusieurs entreprises agricoles se tournent vers la mécanisation et/ou la motorisation de tout ou d'une partie de la chaîne de production.

Cela implique que les entreprises ont besoin de moins de personnes et surtout de personnes dotées non seulement de compétences de base (techniques), mais aussi de personnes qui peuvent s'adapter à toute situation nouvelle ou complexe ou à de nouveaux problèmes et environnements.

En tant qu'entité qui doit générer du profit, les entreprises ont besoin de personnes capables d'apporter une valeur ajoutée par l'application de compétences de réflexion, de communication non routinières et complexes.

V.2.3. Les organismes de développement

D'une manière générale, les organismes de développement fixent des critères préalables dans leur recrutement. Généralement, les postes exigeaient une qualification de niveau Bacc+2 en agronomie ou dans un domaine connexe tel que la géographie, les sciences sociales ou le développement communautaire. Notons cependant qu'actuellement, la tendance évolue vers la priorisation des employabilités des individus. Ainsi, les organismes de développement privilégient les jeunes titulaires



d'un baccalauréat, assorti de formations qualifiantes en développement rural⁴⁴ et communautaire ou d'expériences professionnelles pertinentes (les stages compris). Les raisons en sont que les jeunes techniciens de niveau Bacc+2 ne sont pas stables et sont seulement en quête de premières expériences pour pouvoir évoluer dans d'autres postes plus attrayants et plus rémunérateurs (la base des grilles salariales des ONG et des projets/programmes étant souvent basée sur les niveaux de qualification et le nombre d'années d'expérience).

- Besoins en compétences liés à l'employabilité

Actuellement, à cause d'une part du déficit en emploi et d'autre part des qualités hétérogènes des formations dispensées par les divers prestataires de formation, un phénomène de déclassement est remarqué. En effet, les faits évoqués par les organismes de développement sont que beaucoup de jeunes avec ou sans expérience qui détiennent des qualifications supérieures postulent et occupent des postes destinés à des techniciens. La concurrence est donc très rude sur le marché du travail. Les organismes de développement ont besoin d'individus qui présentent des avantages comparatifs qu'ils pourront utiliser pour appuyer les producteurs/trices avec lesquels ils travaillent. Ainsi, ils portent donc des regards particuliers sur des compétences liées aux :

- savoir-faire : aptitudes professionnelles, mais aussi la capacité de faire face à de multiples situations.
- savoir-être : être capable d'agir avec une autonomie, un jugement (esprit critique, résolution de problème) et une responsabilité personnelle croissante (flexibilité et adaptabilité, leadership et responsabilité, initiative et autonomie, interaction sociale et interculturelle...).

Les organismes de développement estiment qu'il existe des compétences dépendantes des attributs personnels des individus, mais que certaines aussi peuvent être acquises en salle pendant la formation et qu'elles dépendent de la manière dont les enseignements sont dispensés.

V.3. Besoins territoriaux

Les entretiens avec quelques responsables territoriaux ont permis de ressortir que malgré le fait que chaque territoire a sa propre spécificité, les besoins sont souvent déclinés à partir des politiques publiques existantes ainsi que des différentes stratégies de différents niveaux (national, régional). Pour la région Analamanga qui est notre zone d'étude, les besoins (secteur, filière, métier, compétences) découlent principalement du PEM (2019-2023) qui lui-même se décline dans le Schéma Régional d'Aménagement du Territoire (SRAT 2023-2043). Le SRFAR Analamanga donne aussi des orientations sur les besoins en formation du territoire. Ces documents-cadres associés aux entretiens avec quelques acteurs vont être mobilisés pour ressortir les besoins territoriaux.

⁴⁴ Actuellement, plusieurs cursus modulaires existent : il s'agit d'une formation qualifiante de un mois aboutissant à des certifications de fin de formation, qui sont reconnues par le METFP. Parmi ces cursus modulaires figurent le CRADEC (Conseil et Recherche-Action en Développement Communautaire), très apprécié des employeurs par leur efficacité et les qualités des formations dont ils dispensent.



Le PEM définit trois socles d'émergence : socle social, socle économique et environnemental. L'atteinte des objectifs de chaque socle implique plusieurs actions sectorielles et intersectorielles. Donc, outre le socle social qui inclut la formation et l'emploi, les deux autres secteurs pourront affecter l'ETFP de manière directe ou indirecte.

Il ressort de ce document-cadre les branches d'activités suivantes : l'agro-transformation, l'agrobusiness⁴⁵ et l'économie bleue⁴⁶. De plus, la mise en place des mains d'œuvre qualifiées quant aux perspectives de création des industries de transformation dans les régions à forte potentialité, la formation sur des techniques de production améliorées et adaptées au changement climatique pour optimiser les rendements ainsi que les capacités de production figurent aussi dans les actions à prioriser. Les filières riz, élevage bovin, petit ruminant, élevage à cycle court (aviculture, apiculture, pisciculture, porciculture), maïs et transformation agroalimentaire sont parmi les filières prioritaires énoncées par le PEM.

Le socle environnemental met l'accent sur le développement durable. Le METFP doit agir au niveau de la formation professionnelle ciblée sur des métiers et des activités susceptibles de préserver l'environnement afin de produire de manière efficace et durable.

Les besoins du territoire s'orientent assez souvent vers l'amélioration des situations socioéconomiques, des préoccupations environnementales. Sur le plan social, la région Analamanga est très peuplée et dispose d'une population à profil varié. La population est jeune et compte à peu près 56 % de la population (SRAT Analamanga 2023-2043). Plus de la moitié des emplois créés (54 %) demeurent dans le domaine agricole. Si la région possède une forte potentialité en termes d'emploi grâce à la concentration de plusieurs entreprises, on note que moins de 1 % de ces entreprises seulement exercent dans le domaine agricole et dont la capacité d'accueil reste très limitée. Le territoire a donc besoin de formations des jeunes orientées vers l'exercice d'emploi indépendant pour leur installation. Ce qui nécessite de former des jeunes à des métiers qu'ils pourront mobiliser directement dans la vie active. Les formations devront être adaptées aux profils variés des jeunes.

Sur le plan économique, c'est une région est à la fois productrice et consommatrice. Elle ravitaille plusieurs autres régions en produits agricoles tels que les CUMA et les légumes à feuille, des produits d'élevage comme l'œuf, les viandes de volailles. Cependant, les rendements restent peu satisfaisants. Ces situations impliquent une nécessité de miser sur des formations techniques innovantes qui pourront être réalisées aux bénéfices des producteurs.

Sur le plan environnemental, les enjeux environnementaux de la région nécessitent une demande de formation liée à la protection de l'environnement et à l'exploitation et à la gestion durable des ressources naturelles et forestières (pépinière, arboriculture...)

⁴⁵ Agrégation : instauration de partenariat gagnant-gagnant entre producteurs et agro-industriels (agriculture contractuelle)

⁴⁶ Activités économiques liées aux océans, aux mers et à leurs côtes



TROISIEME PARTIE : INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans cette partie, nous allons discuter des résultats présentés afin de pouvoir vérifier les hypothèses émises. Pour cela, nous allons considérer les critères proposés dans la grille d'analyse. Nous allons surtout orienter cette discussion sur la capacité du dispositif à répondre à l'adéquation formation emploi.

CHAPITRE VI : DISCUSSION DES RESULTATS

VI.1. Pertinence

❖ Pertinence des objectifs du dispositif

Sur le plan conceptuel, le dispositif de formation présente des objectifs pertinents, dans la mesure où les intentions tentent de partager entre les logiques socioéconomiques en prenant en compte l'environnement et la didactique (connaissance). Les administrateurs manifestent à travers la définition des actions pour atteindre les visions, une volonté d'avoir un effet sur les cibles. Les objectifs de l'ETFP portent sur la réponse à des besoins de formation variés au regard du contexte. Les objectifs sont bien posés pour répondre aux besoins évolutifs de l'économie et faciliter l'insertion des jeunes. Cependant, étant donné que ces derniers sont exprimés de façon globale sur tous les secteurs d'ETFP, les actions sont aussi formulées de manière générale, ce qui pourrait correspondre à un secteur, mais pas à un autre. En plus, cela rend difficile le suivi des réalisations, surtout sur le plan qualitatif.

❖ Pertinence de la prise en compte des demandes sociales et du territoire

La création des établissements et/ou l'introduction des filières du dispositif, que ce soit au niveau national ou régional, sont été animées soit par les demandes sociales, soit territoriales. En effet, le processus suit une approche ascendante du niveau local avec implication des acteurs locaux en passant au niveau régional pour étude de pertinence et est acheminé au niveau national pour validation. Par ailleurs, l'existence des différents types de filières de formation au sein du dispositif permet aussi de répondre aux demandes de diverses catégories sociales.

❖ Pertinence de la prise en compte des demandes économiques :

En considérant le niveau macroéconomique, le dispositif FAR prend en compte les orientations économiques, étant donné qu'il met déjà en œuvre plusieurs filières (en FPQ et AMB) identifiées par des études réalisées par la DVPC. La majorité intègre ceux mentionnés par le socle économique à développer dans le PEM⁴⁷. Cela est encore démontré par l'étude en cours sur la mise en place de formations autour des métiers de transformation agroalimentaire.

Sur le plan microéconomique, on constate cependant une faible correspondance avec les demandes des professionnels. En effet, les jeunes formés par ces programmes ne possèdent pas les compétences opérationnelles attendues par les employeurs du fait des modalités de mise en œuvre des formations.

⁴⁷ Economie bleue, métier vert, énergie renouvelable, transformation agroalimentaire



Sur le plan méso, l'inexistence des mises à jour des programmes de formation et le manque d'autonomie des établissements de formation font que la prise en compte des demandes économiques est biaisée.

❖ Pertinence de la mise en œuvre du dispositif

Il est important de noter dans l'analyse de la pertinence de la mise en œuvre qu'il existe des liens entre les différents processus de mise en œuvre du dispositif de formation. La non réalisation de l'un influence et impacte directement des fonctions à l'intérieur des autres processus.

- Pertinence de l'ingénierie de formation et de certification

Si l'on tient compte du processus conceptuel de la formation professionnelle⁴⁸, toutes les étapes sont présentes au sein du dispositif. Il existe une logique bien placée et organisée. L'analyse des besoins entame le processus. Le dispositif d'ETFP est suffisamment organisé de par l'existence d'une structure particulière qui assure d'une part l'analyse et veille des emplois pour l'identification des besoins en compétences, et d'autre part l'analyse et la veille macroéconomiques (secteurs, filières porteurs). Les différents documents stratégiques et études sectorielles (RESEN) contribuent également à cette veille macroéconomique. Cela se manifeste jusqu'au niveau local par le ralliement entre les DREFTP et les établissements qui facilitent cette action en collaboration avec les collectivités territoriales décentralisées. Même si les analyses des besoins sont ponctuelles et souvent tributaires de la disponibilité des financeurs, on note l'effort du ministère pour mettre en place des formations adaptées aux besoins du territoire et des différents acteurs. Par ailleurs, le constat est que les choix des filières et des métiers suivent les secteurs prioritaires définis par les politiques de l'État. Cela se reflète par exemple dans l'identification des formations et des métiers autour de la transformation agroalimentaire ainsi que l'écologisation/verdissement de l'ETFP, l'émergence du secteur économie bleue.

Sans considérer les modalités de réalisation de ces analyses et de veille prospectives, on peut dire que ces actions contribuent à mieux cerner les emplois et leur environnement et à faire le lien avec le développement des formations en adéquation avec la réalité et l'évolution des secteurs économiques.

Pour l'ingénierie de formation et de certification, une pertinence dans le processus d'élaboration des référentiels est observée. Étant donné que les référentiels constituent un outil de base indispensable pour élaborer des programmes répondants aux activités concrètes que l'apprenant est appelé à réaliser une fois inséré dans le monde du travail, l'absence d'actualisation de ce document constitue un désavantage majeur à l'adéquation formation-emploi.

En ce qui concerne l'ingénierie de certification, le processus de certification est aussi bien organisé, cependant il est réalisé en interne du dispositif par les formateurs, les rendant à la fois juge et partie. Aussi, cela peut biaiser les résultats quant à l'acquisition de compétences.

⁴⁸ Cinq processus définis par l'UNESCO (2019) Acteurs et partenariats dans le secteur de la Formation Professionnelle



- Pertinence des offres de formation :

Le dispositif met en œuvre des formations assez diversifiées (initiale et continue) destinées à des cibles variées et des groupes d'âge différents et de divers niveaux. La FPI valorise les jeunes exclus du système éducatif fondamental et le cycle FPQ permet aux jeunes actifs du secteur informel de se professionnaliser et d'avoir une qualification correspondant à leurs compétences. Par ailleurs, la création des établissements FAR au niveau de la région suit une logique de réponse à des demandes du territoire. Cependant, le nombre de jeunes assez réduit qui s'intéresse à la formation agricole et la réticence des parents des jeunes à faire participer leurs enfants à la formation agricole suppose qu'il y a une insatisfaction de la demande sociale quelque part. Des facteurs extrinsèques tels que l'attractivité et le regard de la société sur le métier de l'agriculteur, les accès de plus en plus difficiles aux facteurs de production ont été certes évoqués. Mais des défaillances au niveau du dispositif comme l'inexistence des mesures d'accompagnement post-formation des jeunes, diminuant ainsi l'intérêt des jeunes et de leur famille, se font sentir. Les jeunes issus des formations sont livrés à eux-mêmes à l'issue de la formation.

Par ailleurs, en considérant les résultats des trajectoires des jeunes, il existe une proportion assez importante de jeunes voulant continuer la formation supérieure. Ce qui va à l'encontre de la vocation principale de la formation professionnelle. Le dispositif de formation agricole initiale actuel est confronté à une double vocation, l'une professionnelle et l'autre académique. Cela engendre des répercussions sur les programmes de formation et l'acquisition de compétences. En effet, au lieu de se focaliser un peu plus sur les matières techniques du métier, il y a nécessité de placer aussi de l'importance sur les matières générales (mathématique, physique, sciences naturelles...) qui vont être mobilisées pour la transition vers la formation supérieure.

En analysant les trajectoires post-formation des jeunes, on constate aussi une spécialisation vers des filières, ce qui suppose plus une pertinence des formations de type modulaire.

Donc, en partie, on peut considérer une pertinence des offres de formation du dispositif. Cependant, des propositions d'amélioration seront suggérées ultérieurement pour que cette pertinence soit effective.

- Pertinence de l'ingénierie pédagogique :

La bonne organisation des formations au niveau des établissements nous permet d'affirmer une pertinence des pratiques des formateurs à travers une bonne préparation des contenus dispensés auprès des apprenants. Cependant, en lien avec les faiblesses de l'ingénierie de formation suscitée, cette pertinence peut diminuer étant donné que les contenus restent caducs et que les établissements ne disposent pas de l'autonomie académique dans les contenus de formation. Par ailleurs, les formations sont réalisées en plein temps au sein de l'établissement, dont les infrastructures et les ressources ne permettent pas généralement la réalisation des pratiques. Ainsi, il existe des défaillances dans l'acquisition des savoir-faire. Cette situation rend les formations trop didactiques centrées plus sur les contenus et empêche la familiarisation des apprenants avec l'environnement de travail et le contexte professionnel en vue de l'acquisition des connaissances et des compétences. Alors que l'analyse des besoins du milieu professionnel insiste sur cet aspect de savoir-faire qui permet aux



jeunes d'être directement opérationnels. Les connaissances théoriques à elles seules ne suffisent pas pour répondre aux critères d'employabilité exprimés dans les besoins socioéconomiques.

En outre, le niveau d'ancrage du dispositif au sein du milieu économique (entreprises ou professionnels) reste faible. La formation par alternance permettant l'acquisition des compétences, la familiarisation et la socialisation avec le milieu de travail est absente et demeure en cours de concertation. Et même si elle sera instaurée, sa mise en œuvre sera conditionnée par la dynamique de partenariat avec le milieu économique et aussi par la volonté des acteurs de ce milieu de participer au projet.

- **Pertinence du dispositif d'insertion :**

Une initiative en faveur de l'insertion à travers la mise en place des CIO est notée. Même si les actions de ces derniers se limitent à l'orientation, c'est déjà dans la bonne voie, étant donné que l'orientation aide les apprenants à prendre des décisions essentielles sur leur formation afin de préparer efficacement leur avenir professionnel. Il est cependant important de mentionner que l'orientation est étroitement liée à la disponibilité des informations sur le marché du travail et des demandes. Donc, sans cette analyse du marché du travail et des demandes en emploi, les actions des CIO restent vaines. Or, les informations sur le marché de travail font défaut pour le dispositif FAR.

L'introduction du module entrepreneuriat au sein du programme pour inciter la création des activités propres par les apprenants est aussi pertinente, mais est entravée par l'absence des accompagnements post-formation des jeunes alors que plusieurs opportunités nationales ont été identifiées (FIHARIANA, FDA, titre vert). Le couplage du dispositif de formation avec un dispositif d'insertion de formation améliorerait la pertinence et l'efficacité du dispositif de formation agricole et répondrait aux besoins sociaux et territoriaux, car répondrait au souci d'insertion des jeunes dans le milieu professionnel.

❖ **Pertinence de la gouvernance et du pilotage du dispositif de formation :**

On constate que la gouvernance du dispositif est déséquilibrée dans la mesure où la gouvernance institutionnelle est très marquée et que la gouvernance partenariale avec le secteur privé reste très faible voire absente pour le dispositif FAR malgré les recommandations de la PNEFP. En prônant la démarche de l'APC, le dispositif devrait intégrer les acteurs du secteur privé tout au long de la formation (stage, évaluation, intervention des professionnels...) et non pas seulement dans les démarches d'élaboration des référentiels (phase AST). L'ambiguïté des rôles du CS2PC et du CNFAR contribue en partie à cette faible gouvernance partenariale. La fonction de pilotage du CNFAR ne lui permet pas d'assumer pleinement ce rôle. D'ailleurs, le fonctionnement des collèges à l'intérieur de cette structure n'est pas effectif. Il manque de coordination et d'interaction entre les membres de chaque collège, les empêchant d'assurer pleinement leurs missions. Par ailleurs, l'inexistence de pilotage central particulier au sous-secteur DR ne permet pas de mettre en œuvre des actions spécifiques pour son développement et entraîne un manque de visibilité quant aux actions concrètes pour le développer. Un autre constat est que l'existence de plusieurs différents dispositifs de formation agricole susceptibles de fournir des mains d'œuvre pour le secteur économique favorise le manque d'engagement du secteur économique dans un partenariat pérenne. En effet, les différents dispositifs FAR portés par des entités différentes offrent des mains d'œuvre très nombreuses. Et comme explicité



dans la partie besoins économiques, le secteur privé a un large choix, d'autant plus que les jeunes sont prêts à se déclasser pour éviter le chômage.

Bien qu'en partie la bonne gouvernance institutionnelle joue un rôle important dans la régulation de la qualité, et le respect des réglementations, ce déséquilibre pourrait constituer des menaces sur la viabilité technique et organisationnelle du dispositif se manifestant par : l'isolement du dispositif par rapport aux demandes et besoins du milieu professionnel, méconnaissance de l'évolution du secteur, la rigidité des programmes de formation, difficulté de connexion post formation, difficulté dans la mise en œuvre des réformes du dispositif, difficulté de recherche d'interlocuteur même dans les recherches de professionnels pour participer à l'ingénierie de formation et de certification. La gouvernance partenariale améliorerait beaucoup des aspects suscités et l'efficacité du dispositif de formation agricole.

VI.2. Cohérence au sein du dispositif :

❖ Cohérence avec les politiques publiques

D'après les résultats présentés, la mise en œuvre des actions entreprises au niveau du dispositif est en cohérence avec les politiques publiques en cours, dont le PEM, la PNEFP, la SNFAR. En effet, ils tiennent compte des orientations de ces dernières. Des changements sont ressentis en ce sens au sein du dispositif FAR. Par ailleurs, il tient compte des interdépendances intersectorielles dans les actions développées. Au niveau régional, la collaboration active des collectivités territoriales déconcentrées favorise la mise en cohérence des besoins du territoire et des activités au sein du dispositif de formation.

❖ Cohérence des moyens et des actions

Les moyens mis à disposition du dispositif demeurent très faibles par rapport à l'ambition fixée dans les objectifs. Si on parle des moyens financiers, on ne peut même pas juger si le dispositif est suffisamment financé ou pas à cause de l'inexistence de fonds propres pour son fonctionnement. Le cas du LTP Ambinda exposé dans le paragraphe 4.1 (partie 1) nous donne une valeur de financement à hauteur de 74 000 Ariary/apprenant pour l'année 2021. Ce qui constitue un coût très minime à hauteur des actions à entreprendre. Par ailleurs, l'analyse de la mise en œuvre du dispositif affiche clairement des déficiences en termes de ressources humaines. Sur le plan quantitatif, le rapport formateur-apprenant semble convenable, en revanche sur le plan qualitatif, des risques peuvent se manifester par rapport à la polyvalence des formateurs sur plusieurs matières. Cela peut impacter la qualité des formations, étant donné qu'un formateur assure plusieurs matières dont certaines ne sont pas dans leurs expertises. Les renforcements de capacité des formateurs sont ponctuels. Il n'existe pas de plan de formation clair pour ces derniers en vue d'actualiser leurs connaissances et compétences. L'inexistence de ressources pédagogiques et didactiques nuise aussi à la qualité de formation.

L'APC est vulgarisée, mais sans aucune action spécifique pour la développer : infrastructure et matériel didactique obsolètes et caducs, voire inexistants. Les pratiques des formateurs ont tendance à rester dans la Pédagogie par Objectif (PPO). La défaillance des infrastructures au sein des établissements ne permet pas d'assurer la qualité des formations, surtout au niveau des pratiques qui entravent l'acquisition des compétences techniques par les jeunes.



VI.3. Efficacité du dispositif

- Efficacité interne :

Sur le plan quantitatif, les résultats ont montré une efficacité interne du dispositif par rapport aux résultats des examens. Par ailleurs, il existe un système de régulation de l'assurance qualité bien posé et organisé tout au long du dispositif de filière permettant d'améliorer la qualité générale de la formation grâce à la bonne gouvernance institutionnelle suscitée. La certification des capacités d'enseigner des formateurs par le Ministère en est un bon exemple. Le dispositif dispose d'une certaine souplesse et d'une ouverture avec les différents acteurs, dont les parents, les acteurs locaux, les autres établissements.

Cependant, les résultats sur l'analyse des établissements ont montré une faible capacité d'accueil par rapport aux potentiels significatifs de jeunes à former. Ceci est dû à l'insuffisance des infrastructures et aux manques de ressources du dispositif de formation : des plateaux techniques, des ressources humaines, du financement. Cette situation demeure non problématique pour le moment puisque l'attractivité des jeunes vis-à-vis de la FAR actuelle reste encore à promouvoir. Mais si le dispositif jouit de la notoriété dont il est voulu, elle le deviendra.

- Efficacité externe :

En tenant compte des effets du dispositif sur les jeunes et en considérant leur trajectoire, le modelage des cibles existe, mais reste minime. Certains aspects méritent d'être soulevés. Les résultats issus de l'analyse des effets du dispositif nous permettent de dire que les compétences acquises par les apprenants sont sélectives. Les dires des apprenants concernant leur satisfaction par rapport aux théories et non par rapport aux pratiques supposent que le modèle converge vers un modèle scolaire plutôt que professionnel. Des lacunes sont ressenties par les jeunes issus de la formation, raison pour laquelle les systèmes de production post-formation des jeunes s'orientent seulement vers quelques filières particulières. Certes, il a été évoqué que plusieurs autres facteurs en dépendent, mais la formation joue un rôle assez déterminant. Cela se reflète aussi par le choix des jeunes de développer encore plus leurs connaissances et leurs compétences à travers des poursuites des formations professionnelles supérieures. Les causes en sont que les modalités de réalisation de la formation sont trop académiques et qu'on note un manque de pratique et externe : manque de relation avec les professionnels qui auraient pu développer un peu plus les compétences (stages, intervention des professionnels...). La préparation professionnelle est très faible. Les milieux socioéconomiques s'attendent à une effectivité des formations, c'est-à-dire l'opérationnalisation immédiate des jeunes pour pouvoir exercer un métier, que ce soit en auto-emploi qu'en emploi salarié. Les constats des acteurs révèlent pourtant des jeunes peu opérationnels qui sont bien renforcés en théorie, mais peu pourvus en pratique. Cela se traduit par exemple par l'inexistence des mises à jour des curricula de formation depuis 10 ans et l'actualisation des matières générales pour la formation longue durée. Ce qui a permis de constater un didactisme et une faible acquisition de la logique sociale.

Les résultats issus de l'analyse des effets et des besoins économiques permettent de faire le constat que les qualifications des sortants du dispositif sont plus porteuses d'emplois indépendants que d'emplois salariaux. Les exigences pour ce dernier restent de plus en plus élevées (opérationnalité, employabilité). En plus, les situations précaires de l'emploi et l'existence de divers dispositifs FAR au niveau national font que la concurrence sur le marché du travail demeure très rude. Les occupations de postes ne suivent plus les qualifications requises. Il n'existe aucune organisation autour de l'emploi.



Les situations mentionnées dans les parties précédentes montrent cependant que le dispositif, dans son état actuel, n'est pas en mesure de répondre à ces exigences et concurrences complexes. En outre, le dispositif FAR du METFP est encore méconnu des acteurs professionnels, diminuant encore plus la crédibilité des jeunes sortants du système auprès de ces employeurs. La raison maintes fois évoquée est le manque d'implication de ces derniers au sein du dispositif (définition des programmes, certification trop centralisée, que ce soit pour le FPI que pour le FPQ).

L'inexistence de mesures d'accompagnement à l'insertion freine en quelque sorte aussi l'efficacité du dispositif.

VI.4. Durabilité du dispositif

Le dispositif de formation agricole est encore très fragile pour diverses raisons d'ordre technique, organisationnel, économique et social.

La durabilité du dispositif est fragilisée par l'inexistence de stratégie interne de développement et de mobilisation de fonds propres pour son fonctionnement. En outre, la mise à disposition des budgets de l'État reste irrégulière, que ce soit en termes de montant et de disponibilité.

Les établissements de formation qui sont les piliers du dispositif même sont incapables dans leur structure et leur fonctionnement actuels de développer un modèle économique efficace. Ils manquent d'autonomie académique, financière, managériale, les empêchant de réaliser des formations adaptées au contexte. Même s'ils gèrent leurs fonds de façon autonome, leur manque de liberté pour rechercher des financements non étatiques constitue un frein pour le développement des activités des centres. Par ailleurs, ils ne disposent pas de projets d'établissement qui devraient leur permettre de se positionner vis-à-vis de la demande, de disposer d'un plan de communication à l'endroit des différents groupes cibles. Sur le plan de la formation, la dépendance du programme et des choix des filières au niveau national ne permet pas d'aligner les offres aux demandes locales.

L'inexistence d'accompagnement post-formation des jeunes nuit aussi à la durabilité du dispositif de formation, car comme exposé précédemment, les formations sont plus enclines à l'auto-emploi. Cette situation peut diminuer l'attractivité du dispositif et donc l'effectif déjà très faible des jeunes en formation.

CHAPITRE VII. VERIFICATION DES HYPOTHESES

Les discussions émises plus haut ainsi que l'analyse diagnostique nous permettent d'émettre des avis sur les hypothèses formulées :

L'hypothèse n°1 proposait que : « Le dispositif de formation agricole présente une gouvernance partenariale lui permettant d'avoir une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Le cadre de gouvernance abordé ici concerne d'une part la collaboration entre les différents acteurs pour faire fonctionner le dispositif et d'autre part l'intégration des différentes parties prenantes tout au long des différents processus du dispositif de formation agricole, la collaboration avec le milieu socioprofessionnel, l'orientation professionnelle ». L'analyse permet de constater qu'il n'y a pas d'interaction avec le milieu socio professionnel et de gouvernance partenariale du dispositif de formation agricole. Cette hypothèse est donc infirmée.



L'hypothèse n° 2 avançait que : « Les différentes ingénieries (ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, ingénierie de certification) du dispositif sont adaptées et permettent de fournir des formations répondant aux besoins socioéconomiques ». Les résultats permettent de constater que les aspects structurel et organisationnel restent très posés, mais que l'aspect opérationnel présente des défaillances. Cette hypothèse est partiellement confirmée. Des recommandations seront émises pour pouvoir la confirmer.

L'hypothèse n° 3 énonçait que : « Le dispositif de formation agricole présente une visée systémique qui tient compte des priorités définies par les documents stratégiques (nationales et territoriales), des attentes des familles et des jeunes, des besoins des acteurs économiques du territoire (entreprise, producteurs, projets/programmes de développement, organisations professionnelles), des évolutions techniques et technologiques, de l'environnement (écosystème de production) ». Si certains aspects de cette hypothèse peuvent être confirmés, tels que la prise en compte des priorités issues des documents stratégiques, d'autres éléments restent à concrétiser. Étant donné que la réalisation de ces aspects est étroitement liée aux deux hypothèses précédentes, qui ont été infirmées ou partiellement confirmées, l'hypothèse n°3 est également rejetée.

L'hypothèse n°4 : « Le dispositif de formation agricole met en œuvre les moyens (humains, matériels, financiers) nécessaires pour mettre en œuvre une offre de formation de qualité des jeunes répondant aux besoins de tous les acteurs (famille, professionnels...) ». Les résultats de l'analyse révèlent que cette hypothèse est loin d'être confirmée. Les ressources humaines, matérielles et financières allouées au dispositif semblent insuffisantes pour garantir une offre de formation de qualité répondant aux besoins de l'ensemble des acteurs concernés.

CHAPITRE VIII : PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION DU DISPOSITIF

VIII.1. Amélioration de la gouvernance et du pilotage du dispositif de formation

L'absence de l'implication du secteur privé dans le dispositif est un fait très marqué qui entrave la gouvernance du dispositif, d'autant plus que plusieurs avantages peuvent être tirés de cette gouvernance partenariale au profit de l'adéquation formation-emploi. Elle va améliorer de manière significative certaines faiblesses du dispositif, entre autres le partage des visions, la planification des offres adaptées aux besoins quantitatifs et qualitatifs du secteur, le financement des coûts, la pertinence du référentiel de compétences... Des actions ont déjà été proposées à cet effet par la PNEFP, mais dont la mise en œuvre n'a pas été réalisée. La présente étude reprend la nécessité de reconstitution du CS2PC avec des points de vigilance particuliers : pour pallier le conflit de duplication des missions de cette structure avec le CNFAR, il est recommandé de l'intégrer et/ou de l'extraire du CNFAR en mobilisant les acteurs du collège du secteur privé. On peut recourir aux appuis des groupements professionnels existants, des syndicats patronaux et du réseau FARMADA pour identifier les acteurs économiques qui œuvrent dans le secteur agricole et qui pourront potentiellement intégrer cette structure. Pour que la gouvernance participative du dispositif de formation agricole (FAR) soit véritablement effective et atteigne ses objectifs, il est crucial de renforcer l'engagement des acteurs économiques du secteur. Cela implique des actions multidimensionnelles visant à sensibiliser, informer et mobiliser activement ces acteurs clés. L'instauration d'un partenariat gagnant-gagnant est



indispensable, aussi il pourrait être envisagé de réaliser une étude qui permettra de sonder les propositions du secteur privé.

Une fois le CS2PC fonctionnel, l'implication des acteurs économiques devrait être instaurée tout au long des divers processus du dispositif de formation, depuis l'identification des besoins jusqu'à l'évaluation des formés. Il est aussi recommandé d'établir une base de données de différentes catégories d'acteurs professionnels du secteur en travaillant avec les instances interministérielles (EDBM, ministère de l'Industrie et du Commerce, Chambre de l'Agriculture...).

Par rapport au pilotage, il est suggéré de créer un pilotage propre pour chaque sous-secteur d'ETFP. Cela permettrait d'avoir des visions plus spécifiques aux sous-secteurs, d'identifier les actions ciblées sur son développement, car parmi les sous-secteurs d'ETFP, les besoins en interventions sont tout aussi différents. Cela peut faciliter aussi le dialogue et la concertation pour chaque sous-secteur. Le dispositif aurait plus de visibilité, les partenaires seraient plus à l'aise de discuter avec un interlocuteur spécifique (point focal, par exemple).

VIII.2. Amélioration de l'efficacité du dispositif de formation

- Ingénierie de formation : reformer et mettre à jour des curricula, surtout pour la formation professionnelle initiale dont la dernière actualisation date d'il y a 10 ans. Sachant que c'est un processus très long et coûteux, on peut aussi valoriser les référentiels existants utilisés par les autres entités ministérielles pour la FAR : référentiels BEPA (Brevet d'Etude Professionnel Agricole), et EA (Exploitant Agricole) utilisés par les CAFPA. Pour la mise à jour, tenir compte de l'évolution actuelle du secteur agricole et intégrer les différents acteurs du milieu professionnel. En outre, le nouveau curricula devrait prendre en compte l'attractivité de la formation au regard des jeunes et de leur famille.

- Renforcer les capacités du corps enseignant dans la mise en œuvre du référentiel. En outre, l'élaboration d'un plan de renforcement de capacité continu visant à mettre à jour leurs connaissances tant techniques que pédagogiques est aussi indispensable. Les échanges avec les formateurs des autres dispositifs de formation agricole aussi seront préconisés pour acquérir l'expertise de ces derniers en matière de FAR et échanger les bonnes pratiques.

- Pour renforcer l'acquisition des savoir-faire des apprenants et les familiariser avec les milieux professionnels, il est recommandé de mettre en œuvre des actions en faveur du développement de compétences : stages obligatoires pendant les périodes de vacances, formation par alternance au sein d'entreprises ou d'exploitations agricoles, visite d'entreprise et/ou d'exploitation/établissement, pratique au sein des tuteurs. Ces actions devront être budgétisées dans les dépenses des établissements, pour faciliter leur réalisation. Cependant, pour que le financement ne soit pas une barrière, des mécanismes de partage de coût entre, les parents et les établissements devront être institués. En outre, la réalisation de ces actions devra être coordonnée localement. Les CIO devraient jouer un rôle important dans ces actions. Ainsi, la mise à disposition d'un CIO par établissement est indispensable. Notons cependant que la réussite de ces actions est dépendante du premier axe présenté, c'est-à-dire la dynamique du Partenariat Public-Privé.

- Améliorer la communication sur la FAR : le constat pendant les entretiens avec le milieu socioéconomique est que le dispositif FAR du METFP est encore méconnu des différentes catégories d'acteurs. Ils ont tendance à affecter tout ce qui est formation agricole au Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage. Aussi, des actions de sensibilisation, d'information seront aussi proposées, surtout si le



dispositif veut vendre des services de formation. Mais avant cela, il faudrait que le dispositif soit en mesure de proposer des offres de formation attrayantes.

- Développer un dispositif d'insertion professionnelle des jeunes :

Le dispositif de formation agricole doit être associé à un dispositif d'insertion des jeunes. L'analyse des trajectoires a montré que mis à part les besoins en compétences, les facteurs de production jouent aussi des rôles importants en défaveur de l'installation des jeunes. Aussi, le dispositif, à travers son fort ancrage institutionnel, doit mobiliser la politique publique afin de faciliter l'accès des jeunes à certains de ces facteurs : plaider auprès de l'État, affectation de ressources, mécanisme de financement... Pour aider les CIO dans leur mission, la mise à disposition d'une base de données sur le marché du travail (différents acteurs professionnels, emplois...) est recommandée. En outre, l'accompagnement des jeunes dans leurs projets professionnels est aussi indispensable.

VIII.3. Optimiser la cohérence des moyens et des actions :

La disposition de moyens financiers suffisants est une des conditions indispensables si l'on veut développer des offres de formation de qualité et adaptées. Cependant, il a été noté que le financement de l'État à lui seul ne suffit pas, étant donné qu'il existe plusieurs sous-secteurs au sein des établissements. La mise en place d'un mécanisme durable de financement est donc nécessaire. Si au niveau national, la PNEFP recommande le financement partagé de l'ETFP, au niveau local, l'établissement devrait aussi mobiliser des financements pour les activités de formation. Ainsi, ils doivent être en mesure de développer des offres de formation attrayantes auxquelles les bénéficiaires seront en mesure de contribuer. Pour cela, quelques réorganisations seront proposées :

- Une plus large autonomie des établissements leur permettrait d'élaborer plus facilement un partenariat local, de développer un modèle économique viable, grâce au choix et à la mise en œuvre des formations répondant aux demandes locales. Développer l'autonomie effective des établissements est donc plus qu'indispensable : le statut actuel des établissements ne leur permet pas de réaliser des activités lucratives, il faudrait rechercher une alternative à cela. Le METFP dispose déjà d'un établissement à statut EPIC (Etablissement Public Industriel et Commercial) qui fonctionne très bien. La capitalisation de son expérience est nécessaire ainsi que l'institution d'un mécanisme de coordination et de suivi.
- Structurer le dispositif au sein du sous-système d'ETFP afin d'avoir une visibilité sur les objectifs et les actions qui lui sont propres.
- Élaborer un projet d'établissement, étant donné que c'est l'outil qui permettra au centre d'appréhender les réalités du territoire dans lequel il évolue et de proposer une offre appropriée et répondant aux besoins sociaux et économiques. Des partenariats locaux peuvent être mobilisés.

En ce qui concerne les ressources matérielles, la rénovation à hauteur des ambitions sera très coûteuse. Étant donné la pluralité des filières développées, il ne serait pas objectif de forcer la modernisation de tous les établissements FAR. C'est un long processus. Aussi, les actions suivantes seront préconisées :



- installer des ateliers régionaux à l'usage de l'ensemble des établissements de chaque région ;
- privilégier l'intervention des professionnels dans la mise en œuvre des formations ;
- collaborer avec les organisations existantes : association faitière (Chambre d'agriculture, réseau SOA, FEKRITAMA...), association des tuteurs et Maîtres exploitants, organisations professionnelles (GEM, FIVPAMA, SIM...), le Réseau FARMADA ;
- mettre en œuvre la formation par alternance en instaurant un partenariat gagnant-gagnant.

VIII.4. Reformuler les offres de formation

Le système de formation actuel est souvent trop axé sur une approche scolaire et didactique, peine à répondre aux besoins spécifiques du marché du travail en constante évolution. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de repenser les offres de formation et d'introduire une plus grande différenciation entre les cursus. La séparation du cursus académique (obtention Bac Pro) et le cursus professionnel (BEP) est indispensable. Le dispositif ne peut pas à la fois répondre aux deux vocations. Aussi, cela suppose l'instauration d'un autre type de formation, la Formation technologie générale (FTG) pour ceux qui veulent poursuivre les formations supérieures et la Formation Professionnelle Initiale (FPI) pour les jeunes préparant la carrière professionnelle, ceci dans l'objectif de se focaliser un peu plus sur des programmes séparés adaptés chacun à sa vocation : l'une aux besoins du milieu professionnel et l'autre aux études supérieures.

Par ailleurs, pour la formation professionnelle initiale, la mise en place de formation par pallier serait aussi indispensable.



CONCLUSION

Cette étude a permis d'appréhender les facteurs qui ont pu influencer négativement ou positivement l'adéquation formation-emploi. Les résultats de la recherche nous permettront d'avoir des éléments de réponse à notre question centrale : dans quelle mesure le dispositif contribue à l'adéquation formation-emploi ?

Avant de répondre à cette question, il est indispensable d'avancer quelques éléments de réflexion issus des résultats. Si on regarde le processus fondamental qui structure le dispositif, on peut affirmer sans risque que le dispositif contribue à l'adéquation formation-emploi de par sa structuration bien posée et bien établie. Le modelage des bénéficiaires existe bien évidemment, mais en termes de savoir seulement. Le savoir-faire reste très faible. L'observation du processus opérationnel nous amène à conclure cependant une faible adéquation. Ce fait semble découler d'un facteur principal qui conditionne toutes les confirmations des trois autres hypothèses : le manque de partenariat et l'implication du secteur économique au sein du dispositif. En effet, ce facteur nuit à la gouvernance du dispositif, aux différents types d'ingénierie de formation, aux moyens et aux modalités de mise en œuvre des formations. Le dispositif reste isolé, car la formation professionnelle agricole reste l'affaire de l'entité publique, tant au niveau organisation, financement, mise en œuvre, pilotage, stratégie. Les secteurs économiques agissent uniquement en tant que partenaire consultatif. Les causes de cette défaillance évoquée sont plutôt d'ordre structurel et organisationnel (manque de synergie entre les différents dispositifs de formation agricole au niveau national), alors que ces derniers auraient dû être résolus par la mise en place de la SNFAR. Ce qui nous amène à apporter d'autres pistes d'étude, notamment sur quels sont les impacts de cette stratégie sur les différents dispositifs de formation agricole au niveau national ? Une analyse de l'implication des secteurs économiques dans les autres dispositifs de formation Agricole existants aussi serait souhaitable pour savoir si le cas du METFP reste isolé ou que c'est généralisé au niveau national. Et cela afin d'appréhender des pistes de solution générale et de concerter sur l'adoption d'une stratégie de mobilisation et de dynamisation du Partenariat public-privé.



BIBLIOGRAPHIE

- DORAY, P., SIMONEAU, F. B., & SOLAR-PELLETIER, L. (2017). *L'adéquation entre la formation et l'emploi : le cas de la formation sur mesure dans l'enseignement supérieur à Montréal.*
- AFDI, & Réseau-SOA. (2020). Jeunes agriculteurs à Madagascar : des exploitations viables avec le soutien des OP. p. 3.
- Analamanga, R. (2023). *Schéma Régional de l'Aménagement du Territoire Analamanga.*
- Aussel, L. (2014). *Évaluer les dispositifs, le cas d'un dispositif de formation de l'enseignement supérieur agricole.*
- BELIERES, J. F., SOURISSEAU, J. M., ELYAH, A., TSIRISANDA, H.-M., BOSCH, P. M., & RAZAFIMAHATRATRA, H. M. (2014). *Les Agricultures familiales à Madagascar : un atout pour le développement durable.*
- BENE, S. (2012). *Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Cameroun, Maroc et Madagascar (Vol. 5).* Madagascar.
- BM. (2019). *WORD DEVELOPMENT INDICATORS.*
- Boudarbat, B., & Montmarquette, C. (2018). *L'inadéquation éducation-emploi et son impact sur les revenus chez les travailleurs canadiens (Vol. 47).*
- Emmanuel, B., & Bougnoux, D. (2002). *Une sociologie des espaces potentiels : logique dispositive et expérience ordinaire.* Bruxelles : De Boeck.
- Fabre, M. (1992). *Qu'est ce que la formation? .*
- FAR, R. I. (2001). *FAR Thema1.*
- Garruchet, V., Bosch, P. M., & Mialet-Serra, I. (2023). *L'Agriculture à Madagascar : Évolution, chiffres clés et défis.* Madagascar.
- Guy, L. B. (2017). *Chapitre 20 de l'ingénierie de la formation à l'ingénierie de professionnalisation.* Récupéré sur <https://www.cairn.info/traite-des-sciences-et-des-techniques-de-la-format--9782100765430-page-407.htm>
- INFOR. (2021). *Rapport d'évaluation des besoins en formation des Managers et formateurs des Etablissements d'Enseignement et de Formation techniques et Professionnels à Madagascar.*
- INSTAT. (2015). *Enquête sur la Transition des Jeunes vers la vie active.*
- INSTAT. (2018). *Recensement Général de la Population et de l'Habitation 3.*
- Kébir, E. E., & Guechati, M. (2022). *L'adéquation entre formation et emploi au Maroc (Vol. 5).*
- l'Agriculture, M. d. (2012). *Stratégie Nationale pour la Formation Agricole.*
- Madagascar, R. d. (2018). *Plan Emergence de Madagascar 2018-2023.*
- MADAGASCAR, R. D. (2019). *PEM [2019-2023].*

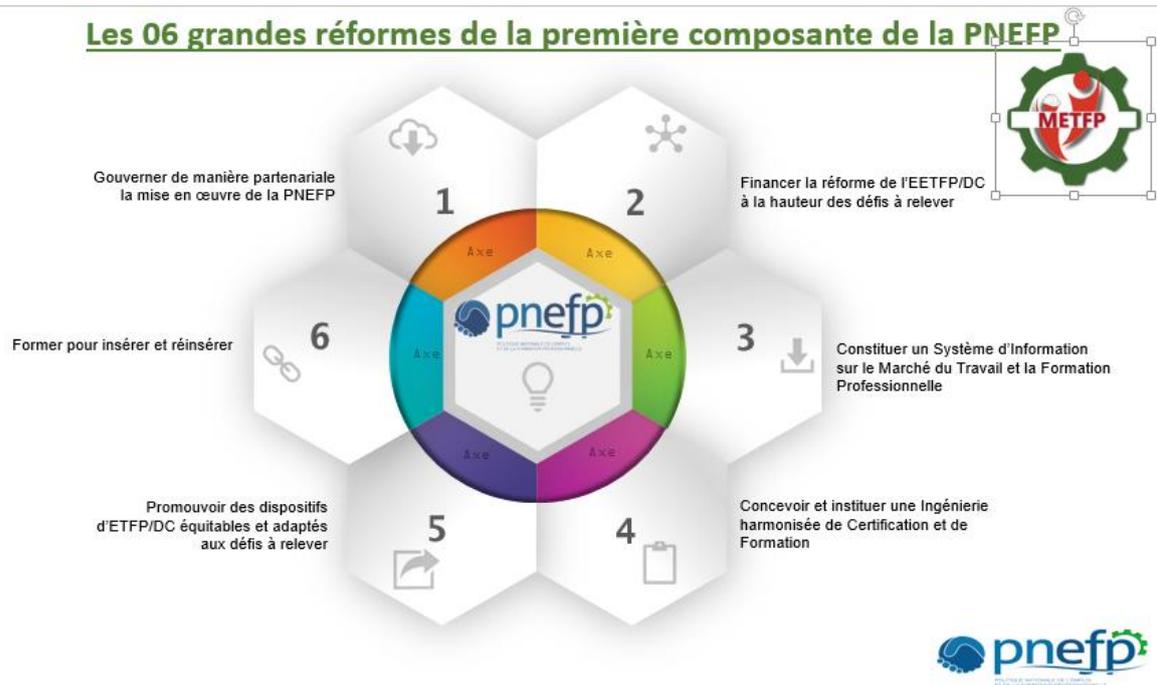


- MEETFP. (2015). *Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*.
- MEETFP. (2020). *Etat des lieux METFP 2020.*, (p. 8).
- MEETFP, MESUPRES, & MEN. (2017). *Plan Sectoriel de l'Education 2018-2022*.
- METFP. (2013-2020). *Statistique du METFP*. Madagascar.
- Vincens, J. (2005). *L'adéquation formation emploi*.

ANNEXES

ANNEXE 1 : REFORME PREVU PAR LA PNEFP

Les 06 grandes réformes de la première composante de la PNEFP



Source : METFP

ANNEXE 2 : QUESTIONS EVALUATIVE GRILLE D'ANALYSE DU DISPOSITIF DE FORMATION AGRICOLE

Critères	Sous questions évaluatives	Éléments d'analyse	Type de données à collecter	Informateurs clés
PERTINENCE	Comment les demandes sociales et économiques, politiques sont-elles prises en compte au sein du dispositif de formation ?	Processus fondamental du dispositif (phase de création, d'évolution, de mise en œuvre...)	Qualitatif	Administration Responsables des établissements
	Comment les actions autour de la formation permettent aux jeunes d'acquérir des compétences ?	Analyse de l'ingénierie de formation, Analyse de l'ingénierie pédagogique	Qualitatif	Administration Responsables des établissements Partenaires
	Comment se fait la gouvernance et le pilotage du dispositif de formation ?	Gouvernance Pilotage Acteurs	Qualitatif	Administration Responsables des établissements Partenaires

	Est-ce que le dispositif a connu des évolutions au fil des temps ? des rénovations ? lesquelles ?	Analyse de l'ingénierie du dispositif (revue sectorielle, des répertoires de compétences, répertoire des métiers)	Qualitatif	Administration des Responsables des établissements
	Quelles sont les offres de formation actuelles ? pour quelles cibles ? pour quels besoins ? Est-ce que ces offres ont connu des évolutions ?	Ingénierie de formation	Qualitatif	Administration des Responsables des établissements Formateurs
	Quelles sont les liens du dispositif avec les politiques en cours ? Dans quelle mesure les politiques existantes s'appliquent au dispositif ? (SNFAR, PNEFP, SRFAR, PSE...)	Gouvernance Pilotage Stratégies	Qualitatif	Administration des Responsables des établissements
	<u>Les acteurs :</u> Qui sont-ils ? Quels sont leurs rôles ? Comment ils interviennent dans le dispositif ? Comment leurs implications	Analyse des acteurs	Qualitatif Quantitatif	Tous les acteurs inclus dans la cartographie des acteurs

	<p>permettent –ils à l’avancement du dispositif ?</p> <p>Quelle synergie ?</p> <p>Quels sont leurs besoins ?</p> <p>Quelles sont les interactions ?</p>			
COHERENCE	<p>En quoi les moyens mis à disposition permettent-ils de dispenser des formations à hauteur des exigences du milieu professionnel</p> <p>Les moyens : (humains, matériels, équipement, infrastructure...)</p> <p>Quels sont les moyens ?</p> <p>Comment les moyens sont mobilisés ?</p> <p>Dans quelle mesure ils contribuent pleinement à la mise en œuvre des actions ?</p> <p>Comment se fait la distribution ?</p> <p>Quels sont les avantages ? Quelles sont ces limites ?</p>	<p>Ressources humaines</p> <p>Infrastructures</p> <p>Matériels et équipements</p> <p>Patrimoines (foncier, immobilier...)</p> <p>Équipement</p> <p>Financement</p> <p>Ressources pédagogiques</p> <p>Ressources didactiques</p>	<p>Quantitatifs</p> <p>Qualitatifs</p>	<p>Administration des établissements</p> <p>Partenaires</p> <p>Professionnels</p> <p>Formateurs</p>

	<p>Stratégie de mise en œuvre</p> <p>Quelles approches ?</p> <p>Quelles méthodes ?</p> <p>Quelles modalités ?</p> <p>Quelles organisations ?</p> <p>Quelle évaluation ? Quelle certification ?</p> <p>Limites et avantages</p> <p>Dans quelle mesure, le dispositif fait intervenir les acteurs économiques ?</p> <p>Lesquels ? Comment ? Niveau et degré d'implication de ces derniers</p>	<p>Ingénierie pédagogique</p> <p>Ingénierie de formation</p> <p>Système d'évaluation et de certification</p>	<p>Qualitatif</p>	<p>Responsable des établissements</p> <p>Formateurs</p> <p>Tuteurs</p>
EFFICIENCE	<p>Comment les financements sont-ils mobilisés autour du dispositif de formation ? Est-ce que le dispositif de formation agricole en jouit pleinement des financements ?</p>	<p>Financement interne</p> <p>Financement externe</p>	<p>Qualitatif</p>	<p>Administration</p> <p>Responsable établissement</p> <p>PTF</p>
	<p>Quelles sont les réalisations par rapport aux objectifs fixés ? (Efficacité interne)</p>	<p>Réalisations (nombre de bénéficiaires, taux de</p>	<p>Quantitatif</p>	<p>Administration</p>

		réussite, taux d'insertion, taux d'abandon, taux d'achèvement, bref tous les indicateurs d'efficacité...)		Responsable des établissements
EFFICACITE	Quelles sont les pratiques autour de la formation ? Dans quelle mesure elles sont efficaces ? Quelles sont les points faibles et les points forts ? (Efficacité interne)	Ingénierie pédagogique	Qualitatif	Responsable des établissements Formateurs Jeunes Tuteurs
	Comment les actions de formation se reflètent-elles sur les acteurs ?	Pratiques des jeunes au sein de leur milieu professionnel	Qualitatif Quantitatif	Jeunes Tuteurs Professionnelle
	Quelles seraient les plus-values (richesse) créées par le dispositif de formation sur le territoire : jeunes, entreprises, exploitation... ?	Employabilité des jeunes Insertion professionnelle des jeunes (en tenant compte de la composante formation, étant donné que plusieurs autres éléments peuvent influencer sur ces deux concepts).	Qualitatif Quantitatif	Responsable des établissements Jeunes Professionnels Entreprises Famille, exploitation

		Résultats sur les actions autour du dispositif		
EFFET ET IMPACT	<p>Quels sont les positionnements des jeunes par rapport à leur formation ?</p> <p>En quoi le dispositif contribue au développement du territoire ? le dispositif est-il une réponse aux sollicitations du territoire ?</p>	<p>Post formation</p> <p>Territoire</p>		<p>Jeunes</p> <p>Responsables territoriaux</p>
DURABILITE	<p>Le dispositif est-il soutenu par les divers acteurs publics ? De quelle façon ?</p>	<p>Gouvernance</p> <p>Pilotage</p> <p>Partenariat</p> <p>Financement</p> <p>Aspects transversaux</p>		<p>Administration</p> <p>Partenaires</p> <p>Cibles</p> <p>Formateurs</p> <p>Professionnels</p>
	<p>Quelles actions ont été entreprises pour le développement du dispositif ?</p> <p>Quel est le degré d'implication des professionnels du métier dans le dispositif de formation ?</p>			<p>Administration</p> <p>Partenaires</p>

GUIDE POUR ENTRETIEN SOCIO PROFESSIONNEL

- Quelles sont les principales tendances économiques et sociales qui façonnent le milieu professionnel ?
- Quels sont les principaux besoins des acteurs du milieu professionnel ?
- Quels sont les différents types d'emplois, en termes de niveaux de compétences ?
- Quelles sont les compétences et les qualifications requises pour les emplois disponibles ?
- Quels sont les nouveaux métiers et les nouvelles compétences qui émergent dans le contexte économique actuel ?
- Quelles sont les demandes des jeunes et de leurs familles en termes de formation ?
- Comment les établissements de formation peuvent-ils s'adapter aux divers contextes socio-économiques et culturels des jeunes ?
- Quelles conceptions des familles et des jeunes de la formation agricole et rurale ?
- Quels sont les besoins du territoire ?
- Quels sont les systèmes d'activités ?
- Quelles priorités ?
- Quelles conceptions des acteurs institutionnels du territoire et des acteurs du développement agricole et rural sur la formation des jeunes ?
- Filières porteuses / Métiers porteurs

GUIDE D'ENTRETIEN POUR ETABLISSEMENTS**1. Historique de l'établissement**

- Année de création de l'établissement

Comment cet établissement a été créé ? Ce qui l'a motivée ? Qui a initié sa création ?

Quelles sont les filières de l'établissement ? Quelle place occupe la formation agricole ? Comment a-t-elle été introduite dans l'établissement ? Quelles sont les filières existantes concernant la formation agricole ? Comment s'est évoluée la formation agricole ? Pourquoi ? Quels diplômes ? Quelles cibles ?

...

- Depuis sa création :

Quelles sont les principaux changements observés depuis la création de l'établissement jusqu'ici concernant la formation agricole ? Expliquer la progression. Distinguer les différentes périodes si c'est possible.

- État des lieux de l'établissement :

Quels sont les résultats et comment sont-ils évalués ?

Filière au sein de l'établissement

Effectif total des apprenants

Effectif pour la formation agricole (genre et niveau à préciser si possible)

2. Gouvernance et fonctionnement de l'établissement

- Administration et coordination

Organigramme de l'établissement



Statut et tutelle de l'établissement

Instances de décision : y-a-t-il un Comité de Direction de l'Établissement CDE ? Qui le dirige ? Quelle autorité ont-ils ? Comment fonctionne-t-il ? Comment pourrait-il mieux fonctionner ?

Quels sont les rôles de l'instance de tutelle dans l'établissement ?

Est-ce que les différentes parties prenantes (les parents, les acteurs du territoire locaux, les jeunes...) sont impliqués dans la gouvernance du centre ? Comment ? Pourquoi ?

- Financement

Comment l'établissement est financé ? Quelle est la proportion de financement pour la formation agricole ? Quelles sont les sources, les montants ?

Quelles sont les activités de formation (cas de formation agricole seulement) couvertes par le financement ?

Quelles sont les autres sources de financement de la formation agricole dans votre établissement ?

Quelles sont les difficultés liées au financement du dispositif de formation agricole et rurale ?

- Autonomie

Autonomie financière

Quel niveau d'autonomie avez-vous vis-à-vis de l'instance de tutelle ? (Dans quelle mesure ont-ils une autonomie financière ? Fixent-ils leurs propres budgets ? Comment ? Est-ce que vous pouvez entreprendre des activités génératrices de revenus ? Si oui, êtes-vous autorisé à conserver 100 % du revenu ? Êtes-vous autorisé à soumettre vos propres propositions de projet à d'éventuels partenaires (p. ex. entreprises locales, administrations locales, ONG, organisations étrangères, etc.) ?

- Autonomie managériale

Dans quelle mesure avez-vous une autonomie managériale ? – Êtes-vous responsables du choix du personnel et des formateurs ? Êtes-vous responsable du recrutement d'étudiants ou les apprenants vous sont nommés par un processus central ?

- Autonomie académique

Dans quelle mesure avez-vous une autonomie académique ?

D'où viennent les programmes d'études pour les cours ? Pouvez-vous concevoir et exécuter vos propres programmes de formation en fonction de ce que vous avez identifié comme un besoin local/opportunité ? Qui détermine le cours que l'établissement peut offrir ?

Est-ce que vous pouvez étendre des filières/métiers ? Si oui, comment ? Quelles procédures ? Sinon pourquoi ?

- Organisation interne

Quelles sont les organisations internes mises en œuvre au sein de l'établissement : réunions ? Comités pédagogiques ? Fréquence des réunions ?

Quelles procédures de gestion administratives, comptables et financières ?

Comment circule l'information en interne ? Et en externe ?



- Positionnement par rapport aux politiques et aux stratégies autour de la formation agricole et rurale

Dans quelle mesure les politiques et les stratégies sont-elles considérées au niveau de votre établissement ? (SNFAR, Politique National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, la Politique Enseignante)

- Ressources
- Ressources humaines

Total personnel de l'établissement

Nombre de femmes

Personnels administratifs

Personnels formateurs

Nombre total de personnel de la formation agricole :

Formateurs des matières techniques

Formateurs de matières générales

Profil des formateurs :

Profil	Effectif	Statut Fonctionnaire (F), Vacataire (V), Consultant (C)	Niveau d'étude	Expérience dans la formation	Ancienneté dans l'établissement
Formateurs des matières techniques					
Formateurs des matières générales					

Détail sur les enseignants de la filière Agricole

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	...	En
Niveau d'étude										
Spécialité										
Ancienneté dans la formation										



Renforcement de capacité des formateurs :

Est-ce que les formateurs ont reçus des renforcements de capacités ? Si oui lesquelles

Thématiques	La formation a touché combien de formateur ?	Qui ont réalisé les formations ?	Qui sont les organisateurs ?

Que pensez-vous des compétences pédagogiques de l'équipe enseignante ? Est-ce satisfaisant ? Combien d'entre eux ont reçu de formation en pédagogie ?

Comment estimez-vous la qualité de l'encadrement offert par l'équipe enseignante ? Pourquoi ?

- Ressources matérielles et patrimoine de l'établissement : (distinguer l'infrastructure pour la formation agricole)

Terrains (superficie totale, statut foncier, répartition d'utilisation, superficie valorisée,)

Infrastructures générales (salles de classe, salle de profs, bureaux, ateliers, laboratoire, bibliothèque, source d'eau, électricité, terrain de sport, terrains d'application...).

Équipements pour la formation agricole : lesquels ? Dans quel état ? Mode d'acquisition ? Existence-ils des entretiens ? Comment s'effectue la gestion ?

3. Partenariat

Est-ce que l'établissement dispose d'un partenaire technique et financier ? Lesquels ? Quel type d'appui ? Quelle est la modalité de partenariat ?

L'établissement a-t-elle des liens avec les employeurs locaux et les professionnels locaux, les entreprises ?

Quel est le degré de proximité de ces établissements avec le marché du travail ?

Existe-t-il des attachements d'étudiants dans les exploitations, les entreprises ? L'établissement a-t-il des employeurs locaux au conseil de direction ? L'établissement reçoit-elle un soutien ou a-t-elle un quelconque partenariat avec les employeurs/entreprises locaux ? Si oui, sous quelle forme ? Sinon pourquoi ?

Quelles sont les relations avec le milieu professionnel ? Comment évolue la relation avec les acteurs du milieu professionnel ?

4. Activités

- Ingénierie de formation :

Utilise-t-on des référentiels de formation ?

Quels types de formation ?

Quelles filières de formation ? Comment sont-elles décidées ?

Quels métiers visés ?



Quelles compétences visées ?

Comment les offres de formation au sein de l'établissement ont-été conçues ?

Comment sont-elles mises en œuvre ?

Avaient-elles connu des évolutions ? Comment ?

Quels sont les objectifs des formations ?

Qui sont les cibles ? Quelles modalités et conditions d'admission des apprenants ? Quelle durée ?

Comment s'effectue le choix des formateurs pour ces formations ?

Quelles sont les modalités d'évaluation ? Pour quel diplôme ?

Comment sont-elles financées ?

Comment sont organisées les unités d'application pédagogique ?

- Ingénierie pédagogique

Quel programme de formation ? Comment a été conçu le programme ?

Y a-t-il eu des actualisations de programmes de formation ? Quand ? Pourquoi ? Comment ? Qui a eu l'initiative ?

Quelles organisations autour de la mise en œuvre du programme ? (interne et externe)

Contenus ? Méthodes pédagogiques ? Quelles approches ? Modalité pédagogique ?

Comment se passe l'équilibre entre la théorie et la pratique ?

Comment se fait l'application des connaissances en contexte réel de pratique ?

Modalités	Oui	Non
Jardin scolaire		
Chantier école		
Champ d'application		
Intervention des professionnels		
Atelier		
Visite d'exploitation/ Entreprise		
Autres à préciser		

Comment se manifeste l'intégration des connaissances dans des activités concrètes :

Modalités	Oui	Non



Stages en exploitation/entreprise		
Simulation		
Visite d'exploitation/ Entreprise		

Existe-t-il des suivis de l'exécution des programmes de formation ? Par qui ? Comment ?

Comment sont organisées les évaluations ? (apprenants ; programme, impact post formation)

5. Résultats

	2020	2021	2022
Nombre d'apprenant			
Niveau 1 ^{ère} A			
Niveau 2 ^{ème} A			
Niveau 3 ^{ème} A			
Taux de réussite aux examens officiels			
Taux de réussite aux examens intermédiaires			
Taux d'achèvement			
Taux d'insertion professionnel			
Taux d'abandon			
Niveau 1 ^{ère} A			
Niveau 2 ^{ème} A			
Niveau 3 ^{ème} A			
Pourquoi ?			

Commentaires :

6. Post formation

Est-ce qu'il y a arrimage, formation, insertion ? Sous quelle forme ?

Est-ce que vous disposez d'un service post formation ? Pourquoi ?

Quel accompagnement post formation des cibles ?

Où vont les diplômés issus du dispositif de formation agricole ? Y-a-t-il des renseignements consignés sur la destination des diplômés précédents ? Par quels moyens ? Si oui, quelles sont les conclusions ?

S'il n'existe pas de telles données, quelle proportion des formés/diplômés poursuivent leurs études ou leur formation, quel pourcentage sont des travailleurs autonomes dans de petites entreprises (informelles et formelles), quel pourcentage sont occupés par l'auto emploi ?

7. Défi et perspectives

Quels sont les défis que l'établissement doit surmonter pour la formation agricole ?

Quelles sont les perspectives de développement du dispositif FAR au sein de l'établissement ?

GUIDE D'ENTRETIEN DES JEUNES

1. Informations générales sur le jeune

Nom :

Prénoms :

Age :

Genre :

Année d'obtention du diplôme :

Filière suivie :

Adresse :

Activité des parents :

2. Situation post formation

Avez-vous suivi d'autres formations après votre sortie ? Si oui, lesquels ?

Combien de temps s'est écoulé après vos études avant d'obtenir votre premier emploi/contrat ?

Que faites-vous actuellement ? Quel métier ? Pourquoi ?

Comment en êtes-vous arrivé là ? Comment ça se passe pour vous ?

Est-ce que votre métier actuel a un lien avec la formation que vous avez reçue ? Est-ce que la formation que vous avez reçue au sein de l'établissement vous permet d'exercer efficacement votre métier ?

Quelles compétences issues de la formation ont été mobilisées ?

Est-ce que vous arrivez à mettre en pratique ce que vous avez appris ?

Selon vous, quelles sont les qualités professionnelles indispensables pour occuper votre emploi ? (citez au moins deux qualités)

Votre formation a-t-elle favorisé le développement de ces qualités professionnelles ? Expliquez un peu votre choix.

Avez-vous encore des contacts avec le centre de formation où vous avez étudié ? Pour qui ? Comment ? Pourquoi ?

D'après votre expérience au sein du dispositif, quels pourraient être les points d'amélioration et les points forts que vous pouvez suggérer ?



3. Satisfaction des bénéficiaires

En vous référant à votre expérience passée dans ce dispositif de formation agricole, quel est votre niveau de satisfaction générale à l'égard de la formation reçue ?

Formation	Très peu satisfait	Peu satisfait	Assez satisfait	Satisfait	Très satisfait
Offre de formation (nombre de cours, organisation...)					
Modules et contenus : adaptation par rapport à la réalité professionnelle					
Méthodes pédagogiques utilisées					
Modalités pédagogiques					
Modalités d'évaluation des cours					
L'application des connaissances en contextes réels de pratique					
Intégration des connaissances dans les activités concrètes					
Consolidation des aptitudes professionnelles					
Modalité d'évaluation des apprentissages					

Commentaires : expliquez de manière générale votre perception par rapport à la formation que vous avez suivie

En vous référant à votre expérience passée dans ce dispositif de formation agricole, quel est votre niveau de satisfaction générale à l'égard de la formation reçue ?

Enseignement et encadrement pendant la formation	Très peu satisfait	Peu satisfait	Assez satisfait	Satisfait	Très satisfait
Les compétences pédagogiques des enseignants					
La relation entre l'équipe enseignante et les apprenants					
La qualité de l'encadrement offert par l'équipe enseignante					
La disponibilité de l'équipe enseignante					

Commentaires : expliquez votre ressenti par rapport à l'encadrement que vous avez reçu pendant votre formation.

En vous référant à votre expérience passée dans le dispositif de formation, quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de l'acquisition des connaissances et du développement de compétences ?

Acquisition de connaissances et de compétences	Très peu satisfait	Peu satisfait	Assez satisfait	Satisfait	Très satisfait
Les connaissances théoriques					
Les connaissances pratiques					
Les compétences liées au métier					

Commentaires :

Selon vous, quelles sont les forces du programme de formation ?

Selon vous, quelles sont les faiblesses du programme de formation ? Avez-vous des suggestions pour l'améliorer ?

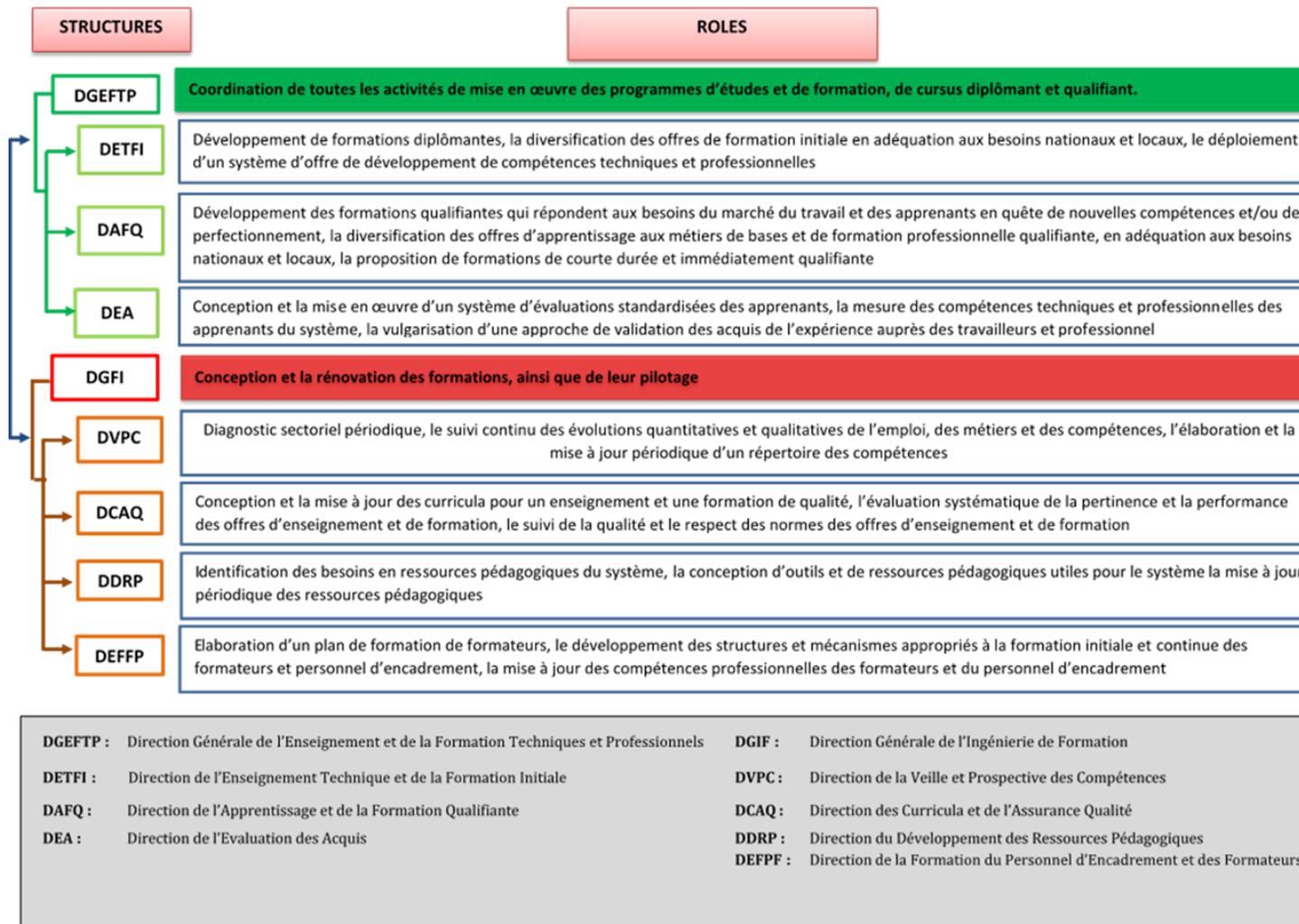
ANNEXE 3 : LISTE DES ACTEURS RENCONTRES

N	Entité	Nombre	Catégorie d'acteurs
1	Etablissement	03	03 Responsables d'établissement 08 Formateurs 01 Responsable pédagogique 01 Conseiller en Insertion et Orientation des jeunes 13 jeunes en formation
2	Jeunes	14	03 jeunes sortants du CFP 11 jeunes sortants des LTP 01 Association des anciens élèves
3	Famille des jeunes	03	03 parents de jeunes
4	Collectivités territoriales	03	01 Responsable de la Région Analamanga 01 Agent communautaire de développement 01 Responsable communal
5	Services territoriaux	03	01 Responsable Suivi évaluation de la Direction de l'Agriculture et de l'élevage Analamanga 01 Responsable service FAR Analamanga 01 Chef de Service Emploi Analamanga
6	Entreprise agricole	01	01 Entreprise d'élevage
7	Organisation Professionnelle	02	01 Responsable d'organisation de jeunes Président Réseau FARMADA
8	Projet /Programme de soutien aux jeunes/ Partenaire /Etablissement partenaire	03	02 Responsables de projet 01 Responsable d'établissement

9	Maitre exploitant et tuteurs	07	01 Filière pisciculture 01 Filière Culture maraîchère 01 Filière canard Mulard 01 Filière riz 01 Filière Poulet race locale /Poulet de chair 01 filière porciculture 01 Filière pépinière
10	Autres ministères	01	01 Correspondante FAR au Ministère de l'Agriculture et de l'élevage
11	Direction centrale du METFP		
12	Projets de développement	03	01 Projet Piscicole 01 projet Agroécologie 01 projet Agriculture
	TOTAL	44	

Source : Auteur

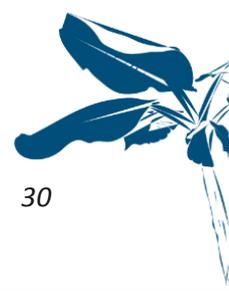
ANNEXE 4 : ORGANISATION STRUCTURELLE METFP ACTUELLE



ANNEXE 5 : PROFIL DES FORMATEURS RENCONTRES

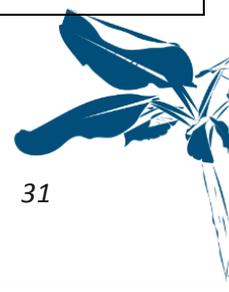
Etablissement	Nombre de formateurs total pour la filière DR	Nombre de formateurs (matières techniques agricoles)
LTP Ankazondandy	12 dont 04 formateurs des matières agricoles et 08 formateurs des matières générales	03 dont 1 Licence en Agronomie avec 15 ans d'expérience dans la formation et 3 ingénieurs agronomes avec respectivement 13 ans, 15 ans, 12 ans d'expérience dans la formation.
LTP Alarobia Ambatomanga	11 dont 03 formateurs des matières agricoles et 08 formateurs des matières générales	01 Ingénieur agronome avec 04 années d'expérience en formation/05 ans hors formation et 02 Technicien Supérieur en agronomie ayant également 04 années d'expérience en formation et respectivement 10 années et 3 années d'expérience en formation Les formateurs des matières générales ont des niveaux licence et Master 1.
CFP Ankadinandriana	10 formateurs dont 05 matières techniques (Agriculture 02 Pépiniériste 03) et 05 matière générale	03 Licence en Agronomie avec respectivement 10 / 05 / 11 années d'expériences en formation 02 Techniciens Supérieurs en agronomie respectivement 08 et 10 ans d'expériences en formation pour les matières techniques et niveau Licence et Baccalauréat pour les matières générales

Source : Enquête



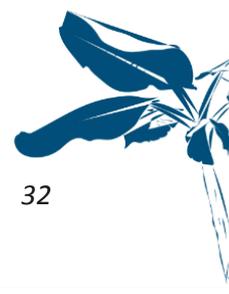
ANNEXE 6 : LISTE DES PARTENAIRES METFP

PTF	Actions	Implication sur le dispositif FAR Analamanga
UNICEF / AFD	<p>Interviennent dans le cadre du financement du Fond commun pour l'Education (FCE), ce fond est un instrument financier de la mise en œuvre du PSE. Il a pour vocation de financer, en complémentarité aux financements nationaux, aux appuis budgétaires globaux. Il contribue à cet effet à la mise en œuvre de certaines activités des Directions centrales, régionales et des établissements.</p> <p>Axes d'intervention : professionnalisation des enseignants, mise à disposition de ressources éducatives, amélioration des services déconcentrés et du fonctionnement des établissements, ainsi que la réduction des inégalités entre régions et entre élèves.</p>	<p>Au niveau des établissements,</p> <p>La mise en œuvre des FCE concerne les FPQ avec la réalisation des formations continues : appui sur les matières d'œuvre, les matériels et les équipements, les petits outillages agricoles</p>
UNESCO	<p>Actuellement, les actions de l'UNESCO rejoignent les stratégies qu'il s'est fixées pour l'ETFP :</p> <p>Favoriser l'emploi des jeunes et l'entrepreneuriat</p> <p>Promouvoir l'équité et l'égalité des genres ;</p> <p>Faciliter la transition vers des économies vertes et des sociétés durables (promouvoir des métiers tournés vers ce concept d'économie verte et de développement durable).</p> <p>Donc, les activités qui rejoignent ces axes sont appuyées par l'UNESCO.</p>	<p>Conception de référentiel de formation sur l'Entrepreneuriat</p> <p>Formation des pools de formateurs en Entrepreneuriat</p> <p>Formation sur l'Entrepreneuriat des jeunes et des JRD (Jeunes Ruraux Déscolarisés) en collaboration avec FORMAPROD</p> <p>Appui à l'opérationnalisation de la VAE</p> <p>Élaboration des Projets d'établissement</p> <p>Formation sur le concept de l'économie verte et du développement durable</p>
Union Européenne	<p><u>Activité en cours de concertation :</u></p> <p>Mise en œuvre d'un plan d'action formation-insertion-emploi visant à promouvoir l'employabilité et l'autonomisation des jeunes, le renforcement du</p>	<p>La région Analamanga sera l'une des zones.</p>



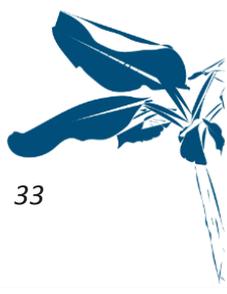
	<p>système EFTP, l'accompagnement à la transition verte et numérique (partenariat en cours).</p> <p>Étude prospective sur les exigences du marché du travail</p> <p>Remise en état des établissements et des plateaux techniques</p> <p>Évaluation du modèle économique des établissements et mise en place d'un système de suivi des jeunes diplômés</p> <p>Créations de nouvelles filières dans le secteur du développement rural et de l'agro-industrie (selon les besoins du marché du travail)</p>	
OIF/IFEF	<p>Partenariat très large au niveau du secteur EFTP, mais pour ce qui peut avoir des effets indirects sur le dispositif FAR, c'est le déploiement de la démarche d'ingénierie pédagogique de l'APC à la formation, l'opérationnalisation des CIAPC⁴⁹ (Conseiller en Ingénierie de l'Approche Par les Compétences), des CIO (Conseiller en Insertion et Orientation) grâce à l'IFEF (Institut de la Francophonie de l'Education et de la Formation).</p>	<p>Formation des formateurs sur l'APC</p> <p>Conception de différents référentiels de formation</p>
FORMAPROD	<p>Appui matériels informatiques</p> <p>Amélioration des infrastructures</p> <p>Organisation de renforcement de capacité</p> <p>Dotations d'équipements</p> <p>Appui à l'élaboration de référentiels</p>	<p>FORMAPROD a travaillé avec 5 établissements FAR de la Région Analamanga.</p> <p>Renforcement de la capacité des Formateurs (Thématiques transversales et Techniques)</p> <p>Dotations en équipements et matériels des établissements (Motoculteurs, batteuses, herbes, bonbonnes de stockage d'eau...)</p> <p>Dotations en kit Informatique (ordinateur, imprimante, onduleur...)</p>

⁴⁹ Jusqu'à ce jour, l'OIF a formé deux cohortes de CIAPC (Cinquantaine) déployées au sein de différentes structures du METFP. Ces derniers assurent la conception des référentiels de formation et la formation des Formateurs sur l'APC



		<p>Réhabilitation des salles de formation</p> <p>Visite-échange auprès de différents centres de formation au niveau régional</p> <p>FPQ des jeunes et dotation de kits d'installation et de kits de démarrage</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : enquête



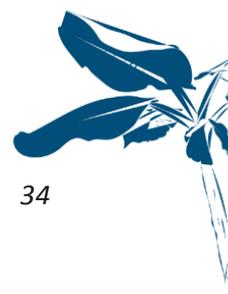
ANNEXE 7 : RESULTAT ANALYSE DU FINANCEMENT METFP

Résultats

Matrice de corrélation

Matrice de corrélation

		LFR 2021	Filière	Nombre apprenants
LFR 2021	r de Pearson	—		
	valeur p	—		
Filière	r de Pearson	-0.165	—	
	valeur p	0.696	—	
Nombre apprenants	r de Pearson	-0.151	-0.063	—
	valeur p	0.721	0.883	—



ANNEXE 8 : PROGRAMME DE FORMATION

Compétences développées par les programmes Formation professionnelle initiale

- Maîtrise des règles de calcul de base appliquées dans le métier (mathématiques, physiques, sciences) ;
- Maîtrise de la communication orale, écrite, professionnelle, TIC
- Maîtrise des langages spécialisés utilisés dans le métier
- Connaissance des techniques et du développement technologique dans le métier ;
- Maîtrise des techniques de production dans le métier (compétence professionnelle à acquérir).
- Les règles de sécurité et d'hygiène liées au métier
- La maîtrise des techniques d'entrepreneuriat

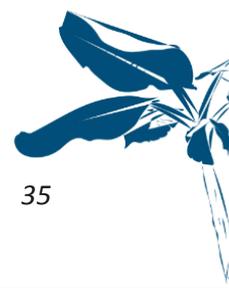
Programme CAP

DISCIPLINES	1 ^{ère} ANNEE		2 ^e ANNEE		3 ^e ANNEE	
	Heures hebdo	Hr / an	Heures hebdo	Hr / an	Heures hebdo	Hr / an
Malagasy	2	60	2	60	2	60
Français	2	60	2	60	2	60
Mathématiques	3	90	3	90	3	90
Physique Chimie	2	60	2	60	2	60
Elevage	6	180	8	240	8	240
Agriculture	6	180	8	240	8	240
Economie rurale			2	60		
Comptabilité et gestion agricole					2	60
Travaux pratiques	8	240	8	240	8	240
EPS	2	60	2	60	2	60
Activités professionnelles*	x	x	x	x	x	x
TOTAL	31	930	37	1110	37	1110

Source DCAQ

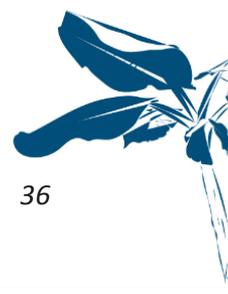
Programme BEP/BAC PRO : Total horaire annuel n'a pas été affiché dans le programme national disponible (matière technique)

Matière	Agriculture
Socioéconomie	ND
Production animale	5 Heures/semaine
Production végétale	7 Heures /semaine
Climatologie	7 Heures /semaine
Phytopathologie	7 Heures /semaine



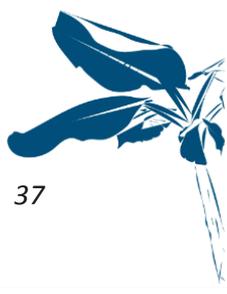
Pédologie	7 Heures / semaine
Sciences naturelles	2 Heures /semaine
Immunologie	28 Heures au total/an
Machinisme agricole	3 heures /semaine
Maintenance agricole	3 heures/semaine
Hydraulique Agricole	2 heures/semaine
Machinisme et Installation d'irrigation par aspersion	30 Heures/ an
Traitement de l'Information	34 Heures/an

Source DCAQ



ANNEXE 9 : LISTE DES REFERENTIELS

- Agriculteur – Eleveur
- Conseiller en agriculture de conservation et agro-écologique
- Éleveur de porc
- Exploitant Agricole Professionnel
- Exploitant, entrepreneur Agricole
- Pépiniériste
- Planifieur et Préparateur de Cannelle
- Planteur et Préparateur de Vanille
- Producteur de grains secs
- Producteur de légumes
- Producteur ovin-caprin
- Riziculteur SRI
- Sériciculteur-Tisserand
- Transformateur de produits halieutiques
- Technicien Forestier
- Apiculteur dans les Mangroves
- Apiculteur
- Aviculteur
- Charbonnier
- Pisciculteur



**ANNEXE 10 : RESSOURCES D'INFRASTRUCTURE DE LA REGION ANALAMANGA
2022**

Etablissement	Formateurs		Salle de classe	Nombre d'apprenants
	Fonctionnaire	Vacataire		
CFP Ankadinandriana	3	5	3	69
CFP Andranofeno Sud	8	2	4	26
CFPF Tsimbazaza	9	1	5	295
CFPF Antsofinondry	2	3	3	35
LTP Ambatomanga	6	12	6	104
LTP Ankazondandy	21	2	16	228
LTP Soavina	8	9	8	406

