

**MEMOIRE DE FIN D'ETUDES POUR L'OBTENTION DU MASTER
PROFESSIONNEL**

EN

INGENIERIE DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE

**SUJET : CONTRIBUTION A L'ANALYSE DES DISPOSITIFS DE
FORMATION PAR ALTERNANCE DANS LES CENTRES DE FORMATION
AGRICOLE RURALE : CAS DES MFR DU SENEGAL.**

Présenté par :

Pape Aliou SANE

**Dr. Jonas Alexandre Dominique ADJANOHOUP
et Pr. Amadou NDIAYE**

Directeur de mémoire :



REMERCIEMENTS

Je remercie **DIEU** pour m'avoir donné la force de rédiger ce mémoire de fin d'études mais également par sa Grâce et sa Bonté pour m'avoir propulsé vers ce niveau d'études.

Je remercie toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire. Qu'ils y trouvent tous ma profonde gratitude.

A toute l'équipe pédagogique de la Master Ingénierie de Formation Agricole et Rurale (MIFAR), pour avoir assuré la partie théorique et pratique de ma formation.

Je remercie également mes directeurs de mémoire **Dr. Jonas Alexandre Dominique ADJANOHOUP** et **Pr. Amadou NDIAYE**, pour leurs rigueurs, leurs accessibilités, leurs encadrements, qui ont été favorable pour l'accomplissement de ce travail. Je tiens à remercier, tout particulièrement et à témoigner ma profonde reconnaissance, à mes parents qui ont su m'accompagner quand il le fallait. Ce qui est sûre, c'est que je leurs suis à jamais redevable.

A toute l'équipe de l'Union Nationale des MFR du Sénégal plus précisément **Madame la Présidente Bintou BADJI** ; **Madame Ramatoulaye DIOP** ; **M. Saer NDAW** ; pour l'accueil chaleureux et l'aide reçu au sein de leur structure.

DEDICACES

Je dédie ce mémoire de fin d'études à :

- **Ma femme**

Siré DIEDHIOU

- **Mes enfants**

Lamine Salif SANE ; Fatoumata Maria SANE ; Aissatou Kardiata SANE ;

- **Mes parents qui ne sont pas de ce monde que la terre soit légère**

ELH Lamine Salif SANE ; Kardiata COLY ;

Qui m'ont soutenu moralement et/ou financièrement tout au long de ma formation. Que le DIEU de MISERICORDE prenne soin d'eux et leur accorde la paix.

- **Mes frères et sœurs**

Famara SANE ; Diénaba SANE ; Safiéto SANE ; Ramatoulaye SANE ; Awa SANE ; Fatima SANE,

- **Mes amis et connaissances**

A tous ceux qui n'ont pas pu être cités, mais qui de manière efficiente ont contribué à la réalisation de ce travail, qu'ils voient à travers ces lignes, l'expression de ma profonde gratitude et que Dieu le tout puissant daigne les bénir dans leurs projets.

Sigles et abréviations	Significations
MIFAR	Master Internationale en Ingénierie de Formation Agricole et Rurale
ODD	Objectifs de Développement Durable
DER	Délégation à l'Entreprenariat Rapide
FFFPT	Fonds de Financement de la Formation Professionnelle
BAD	Banque Africaine de Développement
AJE	Action Jeunesse et Environnement
MFR	Maison Familiale Rurale
UNMFREO	Union Nationale Maisons Familiale Rurale d'Education et d'Orientation
UNMFRS	Union Nationale des Maisons Familiales Rurales du Sénégal
ACCIR	Association Champenoise de Coopération Inter-Régionale
CCFD	Comité Catholique Contre la Faim et pour le Développement
GREF	Groupement d'Education sans Frontière
GAR	Gestion Axée sur le Résultat
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
PTF	Partenaires Techniques Financiers
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
PSD	Plan Stratégique de Développement
MEN	Ministère de l'Education Nationale
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
PIB	Produit Intérieur Brut
ESEA	Ecole Supérieure d'Economie Appliquée
OP	Organisation de Producteurs
ONG	Organisation Non Gouvernementale
UCAD	Université Cheikh Anta Diop de Dakar
ANCAR	Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural
SNFAR	Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale

Liste des tableaux

Tableau 1: tableau d'opérationnalisation	16
Tableau 2: L'Echantillon de l'Etude	29
Tableau 3: Outils de collecte utilisés par les animateurs et les formateurs dans les MFR	42
Tableau 4: Partenaires techniques et financiers de l'Union	42
Tableau 5: Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces ((SWOT / FFOM)).....	44
Tableau 6: Plan de mise en œuvre des recommandations.	50

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Caractérisation des personnes interrogées selon le genre	32
Figure 2: Existence d'un document plan stratégique.....	33
Figure 3: Existence d'une vision stratégique de développement	34
Figure 4: plan de travail existant dans les MFR.....	34
Figure 5: Existence d'un budget annuel	35
Figure 6: Existence des méthodes utilisées pour évaluer le dispositif de formation en MFR	36
Figure 7: Existence d'une stratégie d'évaluation et d'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes	37
Figure 8: Maitrise du principe de la pédagogie de l'alternance	37
Figure 9: Existence de l'internat dans les MFR.....	38
Figure 10: Nombre de jeunes bénéficiant de formation initiale dans huit (08) MFR en 2023	39
Figure 11: Nombre de personnes bénéficiant de formation continue dans les MFR en 2023	40
Figure 12: Nombre de jeunes formés dans les huit (8) MFR insérés 2023	41
Figure 13: Fréquence de la collecte des données	41

Table des matières

REMERCIEMENTS	II
LISTE DES TABLEAUX	V
LISTE DES FIGURES.....	V
RESUME	VIII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : CONTEXTE	4
CHAPITRE II : PROBLEME SCIENTIFIQUE.....	9
2.1 Revue de la littérature.....	9
2.2 Justification et pertinence du choix du sujet	10
2.2.1 Au plan personnel	11
2.2.3 Au plan professionnel.....	12
2.2.3 Au plan scientifique	13
2.3 Question de recherche	13
CHAPITRE III : CADRE OPERATOIRE	15
CHAPITRE IV : CADRE CONCEPTUEL	18
4.1 Dispositif.....	18
4.2 Formation	18
4.3 Théories pouvant expliquer ces concepts	19
CHAPITRE V : PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE.....	21
5.1 Les missions de l'union nationale des maisons familiales rurales du Sénégal	23
5.2 La vision des MFR	23
5.3 Les missions	24
5.4 Les valeurs	24
5.5 Maison Familiale Rurale	24
5.6 Qui sont les jeunes en Maison Familiale Rurale?	25
5.7 Les principes des Maisons Familiales Rurale sont (cf.) :	25
CHAPITRE VI : CADRE METHODOLOGIE.....	27
6.1 La phase de recherche documentaire	27
6.2 La phase de terrain	27
6.2.1 Méthodes et techniques de recherche	27
6.2.2 Le traitement et l'analyse des données	27
6.2.3 Le questionnaire	28

6.2.4 Test du questionnaire.....	28
6.2.5 Le guide d'entretien	28
6.2.6 L'Echantillonnage	28
6.3 Les difficultés et les limites de l'Etude	30
CHAPITRE VII : DIAGNOSTIC DU DISPOSITIF DE FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.	32
7.1 Caractérisation des personnes enquêtées selon le genre	32
7.2 Diagnostic du dispositif de formation et de l'insertion professionnelle des jeunes	33
7.3 Existence d'un document plan stratégique de l'union ;.....	33
7.4 Existence d'une vision stratégique de développement pour chacune des MFR interrogées	34
7.5 Existence d'un plan de travail dans les MFR	34
7.6 Un budget annuel	35
7.7 Les méthodes utilisées pour évaluer le dispositif de formation en MFR	36
7.8 Stratégie d'évaluation et d'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes..	37
7.9 Maitrise du principe de la pédagogie de l'alternance.....	37
7.10 L'existence de l'internat dans les MFR.....	38
7.11 Nombre de jeunes bénéficiant de la formation initiale dans les MFR en 2023	39
7.12 Nombre de personnes bénéficiant de formation continue dans les MFR en 2023	40
7.13 Nombre de jeunes formés dans les huit (8) MFR insérés 2023.....	41
7.14 Périodicité de la collecte des données	41
7.15 Outils de collecte utilisés par les animateurs et les formateurs dans les MFR	42
7.16 Partenaires et autres acteurs impliqués dans l'Union Nationale des MFR.....	42
CHAPITRE IIX : IDENTIFICATION DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS, MENACES.....	44
CHAPITRE IX : RECOMMANDATIONS.....	47
9.1 Les recommandations pour les dispositifs de formation en alternance en MFR.....	47
9.2 Les recommandations à l'endroit des apprenants en MFR.....	48
9.3 Les recommandations à l'endroit des femmes	49
9.4 Les recommandations à l'endroit des familles.....	49
9.5 Les recommandations à l'endroit des Partenaires Techniques et Financiers	49
9.6 Perspectives.....	51
CONCLUSION	52
BIBLIOGRAPHIE.....	A
ANNEXES.....	D

Résumé

Ce mémoire se concentre sur une analyse des dispositifs de formation par alternance développés par les Maisons Familiales Rurales (MFR) au Sénégal. L'objectif est de comparer ces programmes aux besoins des apprenants formateurs et des acteurs du territoires. La revue littéraire montre l'importance d'allier la théorie et la pratique dans le but de prioriser le développement complet des compétences des apprenants.

Nous avons utilisé une méthodologie pour mener à bien cette étude. Cette méthodologie a impliqué l'utilisation de questionnaires et de guide d'entretiens pour recueillir les points de vue des animateurs et mes apprenants dans les MFR. Cette approche collaborative permet d'avoir une vue assez large des problèmes rencontrés dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. Les résultats de l'étude relatent la nécessité d'adapter les programmes de formations aux besoins spécifiques des jeunes et de soutenir les jeunes en formation aussi au plus près de leurs progénitures pour certaines.

Les recommandations clés de cette étude comprennent la nécessité d'une formation en adéquation du marché du travail, le développement de stratégies de financement inclusive et la promotion de la coopération au niveau national et international pour permettre aux jeunes de s'insérer dans leurs terroirs. Avec ces recommandations, on peut améliorer la gouvernance et la gestion des MFR en améliorant les dispositifs de formation par alternance dans les Maisons Familiales Rurales au Sénégal.

Abstract

This dissertation focuses on an in-depth **analysis of work-study** training systems developed by Rural Family Homes (MFR) in Senegal. The objective is to compare these programs at the request of direct (learner-trainer) and indirect (territorial stakeholders) **stakeholders** in order to propose sustainable improvements. The literature review highlights the crucial importance of combining theory and practice to foster the comprehensive development of learners' skills, preparing them adequately for the demands of the job market.

To carry out this study, a rigorous methodology was adopted, involving the use of qualitative questionnaires and interviews to gather the views of MFR facilitators and learners. This **participatory approach** allows for an in-depth understanding of the challenges encountered in work-study training and in the socio-professional integration of young people. The results obtained highlight the imperative need to adapt training programs to the specific needs of the environment and to implement sustainable economic models to effectively support young people in training.

Key recommendations arising from this study include the need to ensure training in line with labor market demands, the development of sound financing strategies, as well as the promotion of cooperation at national and international level to foster **professional** integration of young people. By taking these recommendations into consideration, it becomes possible to improve the governance and management of MFR, thus contributing to significantly strengthening work-study training systems in Rural Family Homes in Senegal.

Introduction

La question de la formation professionnelle dans le milieu rural, de l'insertion socio-professionnelle des jeunes et des adultes, sans oublier l'avancement rapide de la technologie, constituent des enjeux les plus cruciaux dans le monde actuellement. Au Sénégal, les Maisons Familiales Rurales (MFR) jouent un rôle essentiel dans la formation par alternance des jeunes en milieu rural. Cependant, il est primordial d'analyser en profondeur et de caractériser les dispositifs de formation mis en place par les MFR pour garantir une adéquation optimale avec les besoins de formation et du marché du travail agricole en constante mutation pour être en vogue avec les besoins du moment.

Dans ce contexte, le présent mémoire a pour objectif général de contribuer de manière significative à l'analyse approfondie des dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal. Cette étude vise à caractériser en détail ces dispositifs, à comparer leur offre de formation aux besoins réels et évolutifs des apprenants, et à proposer des recommandations concrètes pour améliorer et pérenniser la formation par alternance dans ces structures.

En s'appuyant sur une approche participative, inclusive et une méthodologie mixte combinant données quantitatives et données qualitatives, cette recherche aspire à fournir des connaissances précieuses et actionnables pour renforcer durablement les capacités des agents des MFR et favoriser l'insertion socio-professionnelle réussie des jeunes en milieu rural. En mettant l'accent sur l'importance cruciale de relier la formation théorique à la pratique et d'adapter en permanence les programmes de formation aux exigences du marché du travail en vogue, ce travail s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des dispositifs de formation par alternance au Sénégal.

En explorant en profondeur ces aspects clés, ce mémoire aspire à contribuer de manière significative à l'évolution et à l'efficacité accrue des agents MFR dans leur mission fondamentale de formation d'insertion socio-professionnelle des jeunes ruraux, tout en répondant de façon proactive aux besoins du marché du travail agricole en constante évolution. Les résultats et recommandations issus de cette étude pourront servir de base à la mise en place de programmes de formation par alternance encore plus pertinents et performants, au bénéfice

des apprenants, des entreprises et du développement économique des zones rurales sénégalaises.

Le mémoire est structuré de manière logique, après l'introduction, la conclusion et les recommandations, en trois parties clés : la première partie établit le cadre de référence, comprenant la problématique de recherche, la recension des écrits, le problème spécifique, le cadre opératoire et le cadre conceptuel, fournissant les fondations théoriques et contextuelles de l'étude; la deuxième partie détaille la méthodologie employée, incluant le cadre de l'étude, les méthodes de collecte et d'analyse des données, le cadre conceptuel d'échantillonnage, ainsi que les difficultés rencontrées; enfin, la troisième partie présente l'analyse approfondie et l'interprétation des résultats obtenus, sur la base des données collectées lors des entretiens et autres méthodes, mettant en évidence les tendances et connaissances clés qui émergent de l'analyse.

PREMIERE PARTIE : CADRE DE REFERENCE

CHAPITRE I : CONTEXTE

La problématique dans un mémoire, élément central du travail, est la question à laquelle le mémoire cherche à répondre, définissant le problème ou la question de recherche, donnant un cadre et un angle d'attaque pour aborder le sujet, orientant la structure et le développement du mémoire. Elle constitue le fil conducteur de tout le travail de recherche et de rédaction.

La globalisation et l'évolution rapide des besoins de compétences et de qualifications rendent la formation professionnelle essentielle pour maintenir l'employabilité. Ainsi, l'objectif de la formation doit compléter le déficit en matière de compétences parce que 40 % des travailleurs ont du mal à avoir des candidats ayant les compétences attendues (Banque mondiale, employabilité des jeunes, 2019). Cependant, l'accès à la formation reste inégal entre les pays et les régions, en particulier pour les populations marginalisées. Selon le rapport mondial de suivi de l'éducation de l'UNESCO en 2022 portant le nom de « les acteurs non étatiques dans l'éducation », 1,5 milliard de personnes en âge de travailler n'ont pas les compétences de base, telles que la lecture et l'écriture, ce qui limite leurs capacités à participer pleinement au développement de l'économie et de la société. Les pays en voie de développement sont confrontés à des problèmes de financements et d'infrastructures pour la formation, ce qui les empêche d'offrir une formation de qualité à leurs communautés. Pour résoudre ces problèmes divers acteurs s'allient pour faciliter l'accès à la formation. Ainsi, selon la Banque Mondiale, en 2023, les dépenses en formation professionnelle ont atteint plus de 370 milliards dans l'année précédente. Les besoins en formation varient d'une communauté à une autre, montrant les inégalités d'accès à la formation. Selon le rapport de suivi sur l'éducation de l'UNESCO en 2022, l'Afrique a un taux de participation de 11%, l'Amérique du Nord de 24%, les Caraïbes de 12%, l'Asie de 45% et l'Europe de 8%. Ceci montre les inégalités en matière d'éducation et de formation dans tous les continents. Pour l'OCDE et la Banque mondiale, les employés bénéficiant de formation ont plus de chance de voir leur salaire augmenter que les autres. Ceci montre le lien crucial entre l'éducation et la formation. En plus, les tendances montrent qu'on va directement vers l'apprentissage en ligne, le micro-apprentissage et la formation personnalisée d'où l'évolution des méthodes d'apprentissages et de développement professionnel dans l'ère où le numérique domine et ouvre de nouvelles possibilités pour l'accès à l'éducation et à la formation à l'échelle mondiale.

Selon l'UNESCO, le taux d'alphabétisation des adultes en Afrique était de 62 %, mettant en évidence les disparités entre les pays, les sexes, car les femmes étaient moins alphabétisées que les hommes. Toujours avec la même source, plus de 26 millions d'enfants en Afrique n'étaient pas scolarisés en 2018 avec un taux de scolarisation particulièrement bas dans les zones rurales. La qualité de l'éducation, le manque d'enseignants qualifiés, le manque d'infrastructures scolaires et le manque de matériels pédagogiques sont des défis majeurs dans l'amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation. C'est ce qui entrave l'accès à l'éducation de bonne qualité pour les enfants des zones rurales.

L'amélioration de la qualité de l'éducation a connu des progrès significatifs ces dernières années en Afrique avec des investissements passant de 4,8% à 6,0% du PIB entre 1999 et 2015, selon l'UNESCO. Cela a permis d'instaurer des programmes d'éducation gratuits dans plusieurs pays d'Afrique tout en améliorant la qualité de l'enseignement. En parallèle, des initiatives spécifiques ont été lancées afin de promouvoir l'éducation des filles pour une grande équité et inclusion dans le système éducatif.

Le Plan Sénégal Émergent et le Programme d'Amélioration de la Qualité de l'Éducation et de la Formation sont des initiatives importantes pour le développement du Sénégal et notamment améliorer l'éducation au Sénégal. Ce Plan vise une transformation structurelle de l'économie à travers le renforcement des moteurs actuels de la croissance, d'emplois, d'inclusion sociale, et à forte capacité d'exportation et d'attraction des investissements privés. Le Sénégal réunira ainsi les richesses nécessaires pour atteindre l'émergence. Un des axes du PSE vise à améliorer la qualité de l'éducation et à augmenter le taux de scolarisation.

En 2019, le gouvernement du Sénégal a ainsi investi plus de 200 milliards dans l'amélioration de l'éducation et de la formation. En effet, pour améliorer l'éducation au Sénégal, il est essentiel de renforcer la formation des enseignants et leur niveau de qualification, ainsi que d'améliorer leurs conditions de travail. Cela permettra de garantir une meilleure qualité de l'enseignement et de favoriser la réussite scolaire des élèves. L'amélioration des infrastructures scolaires, en veillant à ce que les établissements scolaires disposent de tous les équipements nécessaires pour offrir un enseignement de qualité, y compris l'électricité, l'eau potable et les installations sanitaires est particulièrement important. Notamment, le Programme d'Amélioration de la Qualité de l'Education et de la Formation (PAQET) vise à améliorer la qualité des enseignants et des infrastructures éducatives. Grâce à ce programme, plus de 10 000 enseignants ont été formés et 10 000 salles de classe construites.

Il est également crucial de réduire les disparités en matière d'éducation, en accroissant l'accès à l'éducation dans les zones rurales et pour les filles, ainsi qu'en promouvant l'éducation inclusive pour les jeunes en situation de handicap.

Enfin, il est important de diversifier l'offre de formation, en développant l'enseignement technique et professionnel, ainsi qu'en promouvant l'entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des jeunes. Ces mesures permettront de préparer la jeunesse africaine aux défis du XXI^e siècle et de privilégier un développement durable et inclusif.

La formation agricole et rurale, ou plus globalement l'éducation et la formation techniques et professionnelles pour les populations rurales, constituées en majorité de producteurs et de productrices dans le secteur agricole (culture, élevage, pêche, foresterie), représente une opportunité particulière pour les pays d'Afrique et particulièrement le monde agricole.

Par ailleurs afin de maximiser les opportunités de succès, la nouvelle politique de développement agro-sylvo-pastoral exige la mise en place de diverses mesures d'accompagnement. Le principal élément de ces mesures est l'éducation visant à renforcer les compétences et les capacités des acteurs du secteur agricole. La réussite de la nouvelle politique visée par la loi d'orientation agro-sylvo-pastorale promulguée le 4 juin 2004 repose sur des agriculteurs, éleveurs et autres sylviculteurs éduqués et formés, apportant une information régulière, adéquate et de qualité sur la production agricole (prise au niveau des marchés et des marchés hebdomadaires, qualité des semences, situation des échanges, etc.).

Ainsi, on considère les acteurs du monde rural comme les principaux acteurs du système et il est nécessaire de les traiter en tant que tel afin de faire face aux nombreux défis qui se posent à l'agriculture à travers la formulation agricole et rurale.

Les acteurs du monde rural (agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, acteurs de diverses filières, etc.) sont en concertation avec l'État depuis quelque temps pour une meilleure prise en charge de formation dans ses filières. En effet, si l'État favorise le secteur de la formation agricole et rurale dans sa politique sectorielle, ce n'est pas le cas dans les profondeurs du monde rural, considéré comme exclu du système. En effet, il n'y a presque pas de centres de formation équipés à proximité des populations. Investir davantage dans les centres de formation, dans des infrastructures et en équipements de qualité accroît l'attrait des lieux d'apprentissage ou de renforcement des compétences, privilégiant ainsi l'augmentation des productions et le

développement des territoires. De plus, étant donné que l'État a des difficultés à répondre aux besoins des acteurs du milieu rural pour pouvoir se former, les parents préoccupés par le devenir de leurs enfants les envoient en ville pour se former.

Dans le but de constater la situation de la formation agricole, en se basant sur les observations et les résultats obtenus, l'Etat élabore un plan visant à améliorer ce qui existe déjà, dans un délai de deux (2) ans, en collaborant avec des partenaires tels que l'ambassade de France. D'autre part, la question de l'emploi des jeunes étant cruciale pour l'État et le taux de chômage ou de l'immigration ne cesse de croître.

Dans cette optique les MFR offrent une bonne opportunité de faciliter l'accès à la formation des populations en milieu rural et de renforcer toute la filière.

La formation par alternance encourage les bénéficiaires à se faire former tout en restant près de leurs parents et dans leurs territoires.

La question qui se pose alors est de savoir quelles mesures peuvent être prises pour répondre aux besoins de formation des jeunes et des activités, apportant une contribution unique dans cette direction.

Cela n'est possible qu'à travers les dispositifs mis en place par les MFR qui peuvent constituer une opportunité concrète d'amélioration de la formation en milieu rural et agricole. Cela nécessite une analyse détaillée et de manière systématique pour les dispositifs de la formation par alternance en MFR et de l'insertion socioprofessionnelle. Les offres de formation ou les curricula qui respectent les principes de la pédagogique de l'alternance en MFR ont bien été mis en place pour cette frange exclue du système de l'État et qui mérite une attention particulière. Les formations développées en MFR participent à moderniser les pratiques et consolident donc leurs emplois grâce à la formation initiale et à la formation continue. Étant donné que la formation continue s'adresse aux jeunes ou adultes de plus de 35 ans moyens, ils sont plus en couple, moins souvent chez leurs parents et ont souvent leurs propres activités.

Par contre, pour la formation initiale, les jeunes de 18 ans en moyenne sont principalement célibataires qui vivent en majorité chez leurs parents et qui aident à l'exploitation familiale. Ils arrêtaient souvent l'école depuis plusieurs années. Les MFR, pour ne pas mettre en difficultés les jeunes déjà formés, assurent la situation de l'insertion socioprofessionnelle. Le dispositif public de formation s'inscrit dans le cadre de cursus bien mis en place avec des modalités

d'entrée et de sortie réglementées. La loi d'orientation de la formation professionnelle et technique promulguée en 2015 milite dans ce sens à travers ces grandes lignes. Cette orientation va dans le sens d'une plus grande implication du secteur de la formation par alternance, mais aussi de la prise en charge des dispositifs de la formation par alternance et de l'insertion socioprofessionnelle dans leurs territoires. Au regard de ce défi, d'avoir des dispositifs de formation alternance adéquats aux réalités des bénéficiaires qui sont des milliers en âge de formation. Les organisations comme les UNMFR du Sénégal essaient à travers divers programmes avec des partenaires d'offrir des solutions durables et professionnelles aux activités de formation de leurs membres. Malgré ses avancées, cette offre d'un travail d'amélioration de la performance. Pour ce faire, un travail analytique permettrait de procéder d'abord à une :

Plusieurs facteurs devront être étudiés :

- Une caractérisation des dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal ;
- Une comparaison de l'offre et de ces dispositifs de formation par alternance aux besoins des auditeurs/apprenantes et du marché du travail, et enfin ;
- Une proposition d'un dispositif de formation par alternance améliorée et durable en adéquation avec les normes en la matière et les besoins réels des acteurs.

CHAPITRE II : PROBLEME SCIENTIFIQUE

2.1 Revue de la littérature

La revue de littérature dans un mémoire est une étude ciblée, approfondie et critique des principaux travaux réalisés sur le sujet de recherche. Elle permet de faire un état des lieux des connaissances sur le sujet et de situer le travail dans un cadre théorique existant.

La formation à l'enseignement vise à développer les compétences et la pensée critique des enseignants, mais elle a souvent été critiquée pour être trop théorique et déconnectée de la pratique. C'est pourquoi il faut développer d'autres approches pédagogiques axées sur le développement des compétences avec un arrimage entre l'université et le milieu scolaire. Ainsi, la formation professionnelle est essentielle pour transmettre de meilleures connaissances pratiques. Elle est essentielle aussi pour développer la pensée critique et la pratique réflexive. Peu d'initiatives ont été mises en place pour faire le diagnostic des pratiques de formation à l'enseignement innovantes (Araújo-Oliveira, Tremblay-Wragg, 2022). Dans le contexte de la formation des inspecteurs de l'enseignement au Sénégal, il est noté que les formateurs, bien qu'ayant les qualifications universitaires requises, peuvent manquer de spécialisation dans certains domaines spécifiques. Les objectifs de cette formation professionnelle visent à fournir aux futurs animateurs pédagogique les compétences nécessaires pour relever les défis de leurs fonctions, en créant un profil d'inspecteurs polyvalents capables d'intervenir dans divers domaines de l'éducation. Le contenu de la formation est étendu, couvrant des aspects tels que l'administration des services éducatifs, la formation des enseignants, la supervision des activités éducatives, la consultation pour les décideurs en éducation, la promotion du développement du réseau éducatif national, la recherche, l'évaluation et l'innovation pour améliorer la qualité de l'éducation. L'évaluation de la formation revêt une importance capitale pour vérifier la satisfaction des attentes en termes de profil et de compétences, clarifier les valeurs professionnelles, mettre en lumière la complexité de l'activité professionnelle et soutenir le processus de professionnalisation. L'évaluation de l'efficacité interne de la formation des inspecteurs se fait en vérifiant si les effets attendus par rapport aux objectifs fixés en début ou en cours de formation sont atteints, en prenant en considération la participation du public cible et le niveau de compétence acquis par les participants (Gerard, 2001).

En outre, l'éducation agricole est abordée, en particulier l'obligation scolaire agricole et les facteurs qui ont rendu la formation agricole formelle conditionnelle à l'obtention d'avantages

financiers pour les jeunes agriculteurs. Un sondage téléphonique auprès de producteurs laitiers et porcins québécois met en lumière le discours prévalant sur les avantages de la formation scolaire et le choix de la société québécoise d'opter pour le jugement éclairé du décideur étatique plutôt que la décision du marché. La formation agricole combinée à l'intervention de l'État sont mises devant afin de répondre aux enjeux économiques et sociaux liés à l'agriculture. (Hamel et Morisset, 1995). L'éducation joue ainsi un rôle important dans le développement de l'agriculture en sensibilisant les jeunes, notamment les jeunes, sur l'importance de l'agriculture urbaine et périurbaine. Les programmes éducatifs peuvent offrir des opportunités d'apprentissage pratiques aux élèves tout en les sensibilisant aux processus de production alimentaire et à l'importance de préserver les espaces agricoles en milieu urbain. Ces initiatives promeuvent la culture et la consommation (Chahine, 2011).

Ensuite, il y a deux types de formation, à savoir la formation structurée et la formation en cours d'emploi. Pour les mesurer, il faut maîtriser la nature de la formation de même que sa durée. Les dépenses de formation contribuent à accroître la performance des établissements progressivement dans le temps, avec un effet maximal atteint avant de stabiliser, ce qui suggère que les investissements en formation devraient être considérés comme un atout pour le développement des compétences au sein des entreprises (Bernier, 2014). Il est important d'offrir une formation adaptée aux besoins des travailleurs et des entreprises en favorisant le développement de compétences et l'avancement professionnel. (Paquet, 1983).

Enfin, la formation des acteurs éducatifs au niveau local est sine qua non pour renforcer le système éducatif de tout pays. Le but de ces formations est de doter ces acteurs des compétences adaptées aux défis de leurs fonctions et d'être polyvalents dans divers secteurs de l'éducation. Ainsi il est essentiel d'évaluer régulièrement la formation pour garantir son efficacité et son adéquation aux besoins de chaque pays, car une formation de qualité pour les inspecteurs de l'enseignement est un élément clé pour renforcer le système éducatif au Sénégal et améliorer la qualité de l'éducation pour tous les élèves (Balde, 2021).

2.2 Justification et pertinence du choix du sujet

Dans les années 1960, la majeure partie des structures de formation ont été créées dans le cadre d'une politique socialiste de développement.

Le but direct est de permettre aux cadres de bénéficier d'une formation de politique socialiste de développement. Dans la fonction publique, le recrutement automatique correspond aux

tâches qui leur sont assignées : gérer les populations rurales, faire respecter les lois, diffuser des méthodes de production modernes, préserver les ressources naturelles, s'assurer de la santé animale, organiser et gérer les filières de rente. En raison du manque de structures nationales et de compétences, la formation des cadres se déroule à l'étranger. L'acquisition des compétences des agents de l'État s'est développée au Sénégal avec la mise en place des centres inter-État de sciences et des agents vétérinaires dans les années 1967 et des Centres de développement du monde rural tel que les ENSA en.... Les agents bénéficient de la formation intermédiaires de techniciens tels que ENFMER, EATH, EATEF, ENEA,...Des écoles de formation professionnelle ont été mises en place pour les acteurs du monde rural, cultivateurs, éleveurs artisans, pêcheurs. Par contre, les plus d'une vingtaine d'écoles mises place était très insuffisantes par rapport à la demande des acteurs. L'expérience d'enseignement moyen pratique menée dans les années 1970 visant à donner une formation professionnelle aux jeunes exclus du système scolaire n'a pas non plus abouti (Groupe de travail de la SNFAR 2015 Page 6 du Sénégal pour trouver des solutions ou stratégie de formation des jeunes du monde rural). C'est peut-être dans ce sens que les MFR ont vu le jour et développent des formations professionnelles et des appuis au développement et au renforcement des MFR de chaque région et de leurs MFR. Même si la création de chaque MFR est particulière, et son histoire singulière, les MFR ont toutes en commun l'objectif de donner aux jeunes filles et aux jeunes garçons l'opportunité de se former à un métier en lien avec le monde rural, et de favoriser leur insertion socio-professionnelle sur leurs territoires à travers la mise en place de formations basées sur le principe de l'alternance.

En effet, si la contribution à l'analyse des dispositifs de formation par alternance dans les centres de formation agricole rurale au Sénégal est importante, celle des MFR du Sénégal mérite davantage plus d'attention. C'est dans cette perspective que nous avons décidé de choisir les centres MFR afin de savoir de plus près ce qui se fait et d'apporter notre contribution à renforcer les dispositifs pour une amélioration durable et adéquate des normes dans la réalité des besoins des territoires et des acteurs du monde rural qui sont souvent exclus du monde rural. De ce fait, l'intérêt que ce sujet a suscité en nous est important à trois niveaux : au plan personnel, professionnel et scientifique.

2.2.1 Au plan personnel

Les masses médias et les témoignages de certaines personnes du monde rural nous livrent continuellement et de façon alarmante la situation de certaines MFR, surtout celle des jeunes qui n'ont pas la possibilité de se former en MFR. Selon le (Groupe de travail de la SNFAR 2015

page 6 pour trouver les stratégies de formation des jeunes du monde rurale) Avec la libéralisation de l'économie mondiale, la formation professionnelle des ruraux, est considérée comme un investissement à long terme indispensable à l'augmentation de la productivité des ruraux et à leur compétitivité sur le marché national et à l'exportation. Cette formation est aussi indispensable pour le développement des activités non agricoles en milieu rural pour les paysans obligés de quitter la terre, qui à terme seront plus nombreux que les producteurs et qui ne pourront pas tous être absorbés par une économie urbaine peu dynamique. Le monde rural doit avoir un regard plus important voir une considération pour encourager les jeunes à se former dans ces structures privées. Une formation qui respecte l'ensemble des dispositifs de formation mis en place par les MFR dans le monde rural au plus près des bénéficiaires. Grâce à la formation, ils vont bénéficier des installations socio-professionnelles. Tout ceci nous a motivés pour étudier cet aspect.

2.2.3 Au plan professionnel

En tant qu'agent de développement Régional et local, nous avons jugé utile d'entamer un début de réflexion sur la contribution à l'analyse des dispositifs de formation par alternance dans les centres de formation agricole rurale au Sénégal est importante, celle des MFR du Sénégal mérite davantage plus d'attention. De ce fait, nous pourrons contribuer à renforcer les capacités soulagées de cette catégorie de personnes, généralement composée de jeunes. En effet, le rôle de l'agent de développement est d'aider les individus, les groupes et les communautés confrontés à des problèmes sociaux. Et force est de constater que de plus en plus la situation de la formation par alternance dans les MFR devient un problème, voire la disparition de la formation classique des MFR. Les structures, les ONG et les collectivités locales ne donnent pas de résultats satisfaisants dans l'analyse des dispositifs de formation dans les MFR. Ils constituent une minorité défavorisée et vulnérable.

Par ailleurs, la fonction d'agent de développement régional et local s'avère indispensable dans le mode de contribuer à l'analyse du dispositif de formation dans les MFR, d'où la nécessité de mettre l'accent sur un certain nombre de points :

- Caractériser les dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal ;
- Comparer l'offre de ces dispositifs de formation par alternance aux besoins des auditeurs/apprenantes et du marché du travail ;

- Proposer un dispositif de formation par alternance amélioré et durable en adéquation avec les normes en la matière et les besoins réels des acteurs.

Si nous arrivons à répondre à ces paramètres ou à concevoir un plan d'intervention pertinent en décelant les activités à mener, à travers les différentes institutions concernées, en impliquant les auditeurs et les MFR, nous pourrions ainsi aider à l'amélioration du dispositif de formation par alternance dans les MFR.

2.2.3 Au plan scientifique

Ce travail actuel devra donner lieu à une réflexion plus approfondie sur la question. En effet, presque toute la littérature consultée dans ce domaine a abordé le sujet de la formation professionnelle rurale. L'ensemble des écoles impliquées dans la formation n'a jamais été pris en considération par la tutelle ministérielle actuellement. Il ne s'intéresse pas aux activités des SRDR, des fondations, des ONG, des associations communautaires de base et des O.P. La tutelle semble fragile en ressources. Aucune ressource humaine et financière suffisante n'est disponible pour élaborer, mettre en place et superviser une politique de formation. Ces structures font recours aux partenaires externes. Son organisation est centralisée et n'a pas réussi à mettre en place une coordination interministérielle afin de répondre aux besoins des utilisateurs. **Étudier les dispositifs de formation par alternance, par le biais de l'union, constituera pour nous une expérience et un défi, pour mieux comprendre le caractère complexe de ce thème d'étude et des cibles concernées.**

2.3 Question de recherche

À l'issue de l'étude des effets et des impacts des dispositifs de formation MFR sur les trajectoires d'insertion socio-professionnelle des jeunes et des adultes formés en MFR dans les 9 pays d'Afrique de l'Ouest et centrale et de l'océan Indien, certaines recommandations ont été proposées pour une meilleure amélioration de manière durable et en adéquation avec les normes en la matière et les besoins réels des acteurs. Cependant, pour ce qui concerne le cas du Sénégal, la formation par alternance, ou formation en apprentissage, désigne un système de formation qui intègre une expérience de travail où la personne concernée, l'alternant qui peut être auditeur ou apprenti, se forme alternativement en entreprise privée ou publique ou encore exploitation agricole et dans un établissement d'enseignement comme, en France, dans les MFR, mériterait d'être analysée et renforcée.

C'est fort de ce constat que nous avons proposé de travailler sur l'analyse des dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal. **Il ressort de ce constat la question de recherche suivante :** Comment la formation par alternance est structurée dans les Maisons Familiales Rurales (MFR) au Sénégal ?

Cette question centrale fait appel à trois sous-questions à savoir :

QS1 : Comment sont structurés les dispositifs de la formation par alternance dans les maisons familiales rurales au Sénégal ?

QS2 : Quels sont les principaux avantages et défis rencontrés par les Maisons Familiales Rurales (MFR) dans la mise en œuvre de la formation par alternance pour les jeunes en milieu rural ?

QS3 : Comment les Maisons Familiales Rurales (MFR) s'adaptent-elles aux besoins actuels du marché du travail agricole en termes de formation par alternance et d'insertion professionnelle des jeunes ?

CHAPITRE III : CADRE OPERATOIRE

Objectif général

Contribuer à l'analyse des dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal.

Objectifs spécifiques

OS1: Caractériser les dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal;

OS2: Comparer l'offre de ces dispositifs de formation par alternance aux besoins réels des auditeurs/apprenantes et du marché du travail ;

OS3: Proposer un dispositif de formation par alternance amélioré et durable en adéquation avec les normes en la matière et les besoins réels acteurs.

Tableau 1: Tableau d'opérationnalisation

Hypothèses	Variables	Dimensions	Indicateurs
<p>H1 : Les dispositifs de formation par alternance en MFR sont caractérisés par l'impact de ces programmes sur l'intégration professionnelle ;</p>	<p>Variable indépendante : Les dispositifs de formation par alternance</p> <p>Variable dépendante : les effets de ces programmes sur l'intégration professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Type de formation • Impact sur l'insertion professionnelle • Facteurs de succès • Taux d'insertion professionnelle • Qualité des emplois obtenus • Compétences acquises • Satisfaction des employeurs • Facteurs de succès • Financement 	<ul style="list-style-type: none"> • type d'alternance (rythme, durée, etc.) • Taux d'emploi • Taux d'emploi durable • Salaire moyen • Conditions de travail • Compétences techniques • Compétences transversales • Niveau de • Taux de recommandation • Niveau de collaboration entre les MFR et les entreprises. • Qualité des formations dispensées dans les MFR. • Niveau de motivation des jeunes en formation par alternance. • Coût moyen d'une formation par alternance en MFR. • Sources de financement des formations par alternance
<p>H2 : Les dispositifs de formation par alternance étudiés comparent leur offre de formation aux besoins des apprenants</p>	<p>Variable indépendante : L'offre de formation par alternance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence de l'offre de formation • Adéquation des méthodes pédagogiques • Accessibilité de l'offre de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'adéquation des contenus aux besoins du marché du travail • Niveau de satisfaction des auditeurs/apprenantes vis-à-vis de la pertinence des contenus • Taux de correspondance entre les contenus et les projets professionnels des auditeurs/apprenantes

	<p>Variable dépendante : Le degré de satisfaction des auditeurs/apprenantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des auditeurs/apprenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de diversité des méthodes pédagogiques utilisées • Niveau de satisfaction des auditeurs/apprenantes vis-à-vis des méthodes pédagogiques • Taux de réussite des auditeurs/apprenantes • Niveau d'acquisition des compétences visées • Taux de prise en charge des frais de formation
H3 : Le dispositif de formation par alternance proposé contribuera à améliorer les dispositifs existants en termes de qualité, d'efficacité et d'impact pour une meilleure offre de formation	<p>Variable indépendante: Le dispositif de formation par alternance proposé</p> <p>Variable dépendante : Le niveau d'amélioration du dispositif proposé par rapport aux dispositifs existants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité du dispositif de formation • Efficacité du dispositif de formation • Impact du dispositif de formation 	<p>Niveau d'acquisition des compétences</p> <p>Adéquation des compétences acquises aux besoins du marché du travail</p> <p>Evolution des compétences sociales et transversales</p> <p>Niveau de satisfaction des apprenants vis-à-vis de leur développement personnel et professionnel</p> <p>Taux d'insertion professionnelle</p> <p>Niveau de satisfaction des employeurs vis-à-vis des compétences des apprenants</p> <p>Coût total de la formation par apprenant</p> <p>Taux de prise en charge des frais de formation</p>

CHAPITRE IV : CADRE CONCEPTUEL

Le cadre conceptuel est l'ensemble des concepts, théories et connaissances existantes qui peut servir de fondement à la recherche menée.

4.1 Dispositif

Pour **Lyotard (1984)**³, le dispositif est comme un "jeu de règles" qui structure la communication et l'interprétation. Il souligne que les dispositifs ne sont pas neutres, mais qu'ils portent des valeurs et des idéologies. Pourtant, **Butler (1990)**⁴ utilise le concept de dispositif pour analyser la construction sociale du genre. Elle montre que le genre n'est pas une essence naturelle, mais plutôt un produit performatif des dispositifs discursifs et pratiques. Pour finir, **Latour (2005)**⁵ propose une définition du dispositif qui met l'accent sur son caractère hybride et réseautique. Il montre que les dispositifs ne sont pas composés uniquement d'humains et d'objets, mais également de non-humains tels que les technologies, les animaux et les environnements.

Dans ce travail, nous retenons que le dispositif désigne la partie centrale qui contient la décision finale, par opposition aux éléments contextuels comme le préambule ou les motifs, se situant après la formule "Par ces motifs" dans un jugement ou un arrêt et comprenant généralement la décision sur la demande principale, les décisions sur les demandes incidentes, la décision sur les demandes de remboursement de frais, la décision sur les dépens, et le cas échéant la décision sur l'exécution provisoire.

4.2 Formation

Howard Gardner (1983)⁹ Gardner propose une théorie des intelligences multiples selon laquelle il existe huit types d'intelligence différents. Il souligne que la formation doit tenir compte de la diversité des intelligences des élèves.

Lev Vygotsky (1978)¹⁰ développe la théorie de la zone de développement proximal (ZDP). Selon cette théorie, la formation doit se concentrer sur ce que les élèves peuvent apprendre avec l'aide d'un adulte ou d'un pair plus compétent.

Donald Schön (1983)¹¹ Dans *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, Schön développe le concept de "réflexivité en situation". Selon ce concept, la formation doit permettre aux professionnels de réfléchir sur leur pratique et d'en améliorer la qualité.

Source : Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.

4.3 Théories pouvant expliquer ces concepts

Les théories qui peuvent assurer les explications des concepts sur les dispositifs de formation par alternance seront mentionnées ci-dessous.

La théorie du capital humain, la théorie qui ressort, explique que toute acquisition de compétence ou de renforcement de capacité sur une personne contribuera à augmenter les revenus demain par tous les côtés. Cependant, il existe deux versions alternatives de la théorie des signaux éducatifs : forte et faible (Heywood & Wei, 2004, p.13). La version forte soutient que l'éducation n'est rien d'autre qu'un mécanisme d'identification des capacités innées et ne contribue en aucune façon à l'augmentation de la productivité. La version faible soutient que l'éducation, tout en remplissant la fonction importante d'identifier les compétences innées, contribue également à la productivité par le développement de compétences professionnelles importantes et de tout autre acquis.

DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET D'ETUDE

CHAPITRE V : PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE

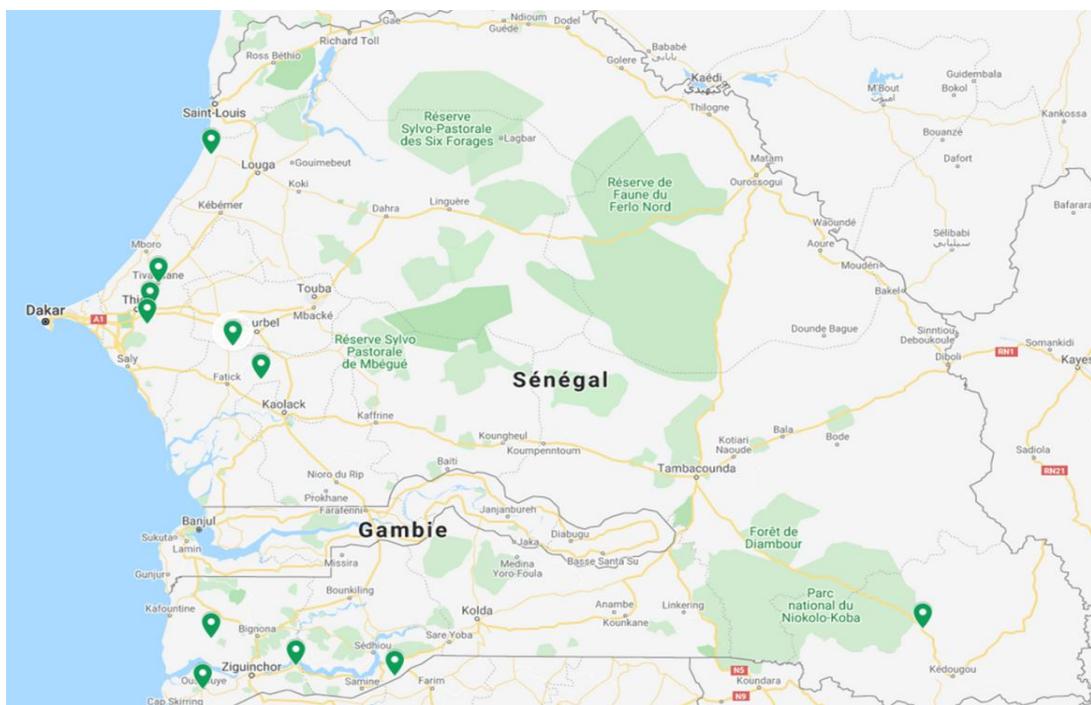
L'UNMFR/Sénégal a son siège dans la région de Thiès qui constitue le cadre de cette étude. Elle se situe à 70 Km à l'Est de Dakar, capitale du Sénégal. Elle est dirigée par un Directeur national travaillant en étroite collaboration avec un référent pédagogique, une assistante comptable et un responsable financier. Ayant comme slogan « réussir autrement », l'UNMFR/Sénégal de Thiès a une vision orientée vers « une jeunesse active et bien engagée dans le processus de développement de son territoire par l'accompagnement des adultes ». Elle incarne les valeurs suivantes :

- des familles engagées ;
- l'équité et la transparence ;
- la solidarité associative ;
- la responsabilisation des parents, des maîtres de stage ou d'apprentissage ;
- l'accompagnement des parents, des maîtres de stage ou d'apprentissage ;
- la participation des parents et des équipes éducatives dans une même dynamique de projet au service de la jeunesse et des territoires.

A ce titre, sa principale mission, déclinée dans le Plan stratégique de l'union (2021-2025) est de garantir l'authenticité des Maisons Familiales Rurales visant l'éducation et la formation professionnelle générale intégrale des jeunes du milieu rural quelles que soient leur origine et leur formation préalable et en particulier d'en faire respecter les principes fondamentaux qui sont les suivants :

- L'alternance éducative qui permet une formation associée.
- La participation des familles à la gestion et au fonctionnement quotidien de chaque Maison Familiale Rurale et par extension à tout le milieu rural
- La poursuite d'une promotion personnelle et collective au plan économique et social ainsi que d'une animation sociale et culturelle authentique assurant au milieu les bases d'une formation permanente.
- L'éducation globale des personnes favorisant la promotion personnelle et collective dans le milieu rural.

Carte du Sénégal avec les lieux d'implantations des Maisons Familiales Rurales



Source : Carte de l'UNMFR/Sénégal 2023

Le Sénégal compte 11 MFR, implantées dans les zones agroécologiques du Sénégal.

Les formations dispensées dans les MFR sont développées en fonction des besoins des territoires.

L'UNMFR du Sénégal de Thiès offre à travers les MFR une formation initiale de 2 ans et plus aux jeunes de 15 à 35 ans et une formation continue des adultes de plus de 35 dans les filières de spécialisation (agriculture, maraîchage, apiculture, embouche bovine et ovine, couture, teinture et sérigraphie, transformation de produits locaux, alphabétisation fonctionnelle, éducation à l'environnement et à la citoyenneté, entrepreneuriat agricole, pêche, agroécologie). Selon ses estimations, onze (11) Maisons Familiales Rurales sont créées. Depuis 2015, plus de 4 000 personnes adultes ont bénéficié des formations en MFR et plus de 500 jeunes ont réussi leur insertion socioprofessionnelle.

5.1 Les missions de l'union nationale des maisons familiales rurales du Sénégal

L'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales du Sénégal (UNMFR) joue un rôle essentiel dans le développement socio-économique des communautés rurales en s'engageant à accompagner la formation professionnelle et l'éducation des jeunes et des adultes. L'UNMFR propose des programmes de formation adaptés aux besoins du marché du travail, permettant ainsi aux participants d'acquérir des compétences pratiques dans divers métiers, tels que l'agriculture, l'artisanat et d'autres secteurs clés. En parallèle, l'association agit comme un intermédiaire entre les Maisons Familiales Rurales et les pouvoirs publics, veillant à ce que les préoccupations et les intérêts de ces structures soient pris en compte dans les politiques publiques. Ce rôle de représentation est crucial pour influencer des décisions qui favorisent le développement rural et l'accès à l'éducation.

En outre, l'UNMFR soutient activement le développement des Maisons Familiales Rurales de base en offrant une assistance à la création de nouvelles structures et au renforcement des capacités des maisons existantes. Ce soutien local permet aux communautés de s'approprier leurs propres solutions de développement, tout en privilégiant la création d'emplois et d'entreprises rurales. En contribuant à la sécurité alimentaire et à l'épanouissement social, l'UNMFR aspire à créer un environnement propice à la prospérité des jeunes ruraux, leur offrant ainsi des opportunités de rester dans leur terroir tout en développant des initiatives économiques durables.

5.2 La vision des MFR

Une jeunesse dynamique et pleinement engagée dans le processus de développement de son territoire joue un rôle crucial dans la transformation sociale et économique des communautés. En collaborant étroitement avec les adultes, cette jeunesse active contribue à la mise en œuvre de projets innovants et durables qui répondent aux besoins spécifiques de leur environnement. Ce partenariat intergénérationnel favorise non seulement le partage de connaissances et d'expériences, mais aussi l'émergence de solutions adaptées aux défis locaux.

L'accompagnement des adultes est essentiel pour guider les jeunes dans leur engagement. Les mentors, qu'ils soient enseignants, entrepreneurs ou membres d'organisations communautaires, offrent un soutien précieux en matière de formation, de conseils et de ressources. Grâce à cette synergie, les jeunes acquièrent des compétences pratiques et une compréhension approfondie des enjeux de leur territoire. Ils deviennent ainsi des acteurs clés du développement local, capables d'initier des projets qui favorisent la durabilité économique, sociale et

environnementale. En s'impliquant activement dans leur communauté, cette jeunesse contribue à bâtir un meilleur avenir, où chaque individu a la possibilité de s'épanouir et de participer à la prospérité collective.

5.3 Les missions

Nos missions sont variées et s'inscrivent dans une vision globale du développement humain et territorial. Tout d'abord, nous nous engageons à assurer la formation initiale des jeunes par le biais de programmes en alternance, qui allient apprentissage théorique et pratique sur le terrain. Cette approche permet aux jeunes d'acquérir des compétences concrètes tout en s'immergeant dans le monde professionnel, favorisant ainsi leur employabilité et leur intégration dans le marché du travail.

En parallèle, nous proposons des formations continues destinées aux adultes, visant à renforcer leurs compétences et à les adapter aux évolutions du marché. Ces programmes de formation continue sont essentiels pour permettre aux adultes de maintenir leur employabilité et de progresser dans leur carrière. De plus, nous accompagnons activement l'insertion socio-professionnelle des jeunes en leur offrant un soutien personnalisé, allant de l'orientation professionnelle à la recherche de stages ou d'emplois. Enfin, notre engagement ne se limite pas seulement à l'individu : nous contribuons également au développement des territoires en participant à des projets locaux qui favorisent la croissance économique, la cohésion sociale et la durabilité environnementale. En travaillant ensemble, nous aspirons à créer un impact positif, durable sur les vies des individus et sur les communautés dans lesquelles ils évoluent.

5.4 Les valeurs

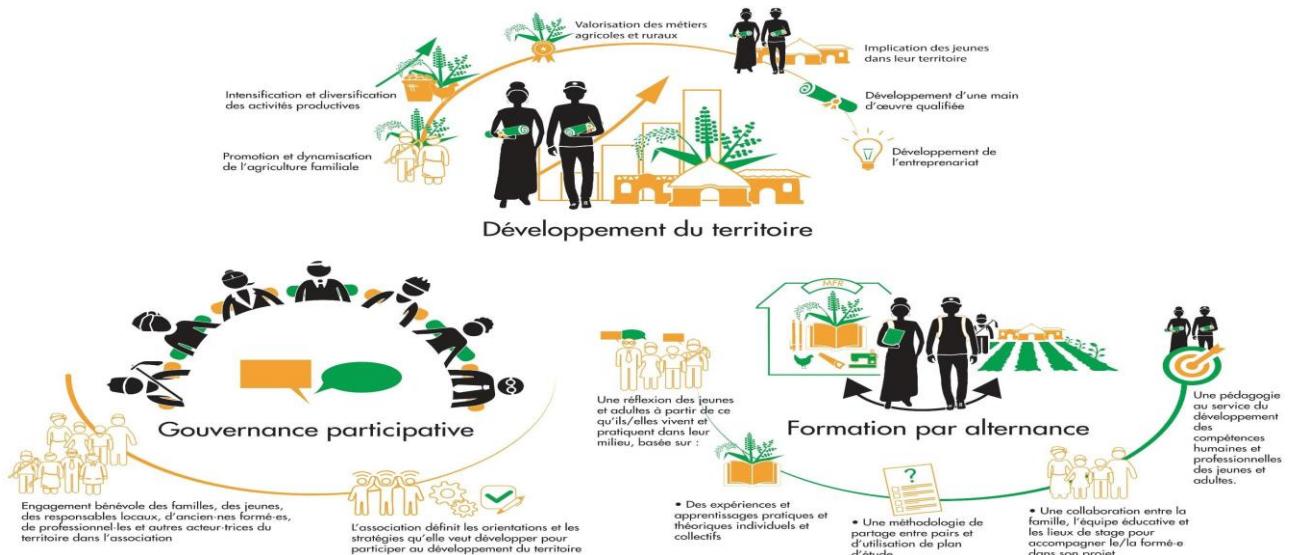
Nos valeurs sont ancrées dans l'engagement des familles, l'équité et la transparence, la solidarité associative, la responsabilisation et l'accompagnement des parents, des maîtres de stage ou d'apprentissage, ainsi que la participation de tous les acteurs - parents et équipes éducatives dans une dynamique de projet commune au service de la jeunesse et des territoires.

5.5 Maison Familiale Rurale

Un centre de formation qui permet :

- Une formation générale et professionnelle par alternance ;
- Un accompagnement à la définition et mise en œuvre d'un projet d'insertion socioprofessionnelle ;

- Une gouvernance qui implique les familles des jeunes ;
- La participation au développement du territoire ;



Les MFR sont des centres de formation par alternance sous la responsabilité des familles et/ ou des acteurs locaux concernés par le devenir des jeunes et des adultes en milieu rural.

5.6 Qui sont les jeunes en Maison Familiale Rurale ?

En formation initiale :

Des jeunes de 18 ans qui sont souvent sans femmes, qui habitent dans le lieu d'implantation de la MFR et au plus près de leurs familles.

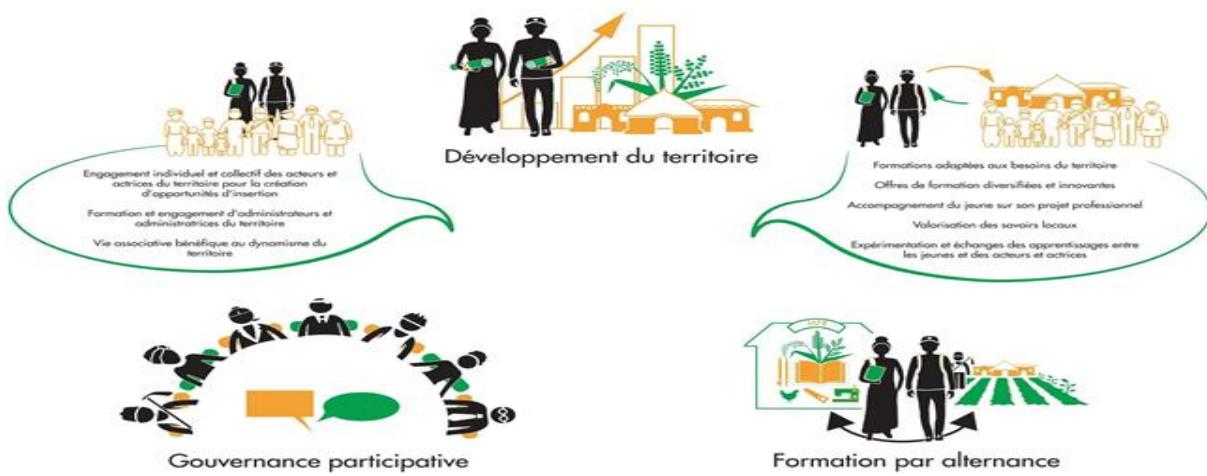
En formation continue :

Des adultes qui ont plus de 35 ans, qui sont souvent en couple et habitent dans leurs circonscriptions.

5.7 Les principes des Maisons Familiales Rurale sont (cf.) :

- Pédagogie de l'alternance
- Développement local
- Gouvernance associative et engagement des familles

Source : Schéma de l'UNMFR/Sénégal 2023



Source : schéma de l'UNMFR/Sénégal 2023

CHAPITRE VI : CADRE METHODOLOGIE

Pour Luc Van Campenhoudt et Raymond Quivy, 2011, la méthodologie est essentielle dans tous les documents scientifiques puisqu'elle permet de savoir avec précision la trajectoire empruntée. Elle constitue la base de toute recherche en sciences sociales qui vise à produire des connaissances ou aspire à observer et à comprendre les comportements, de même que les changements sociaux et politiques. Ainsi, plusieurs phases interdépendantes ont été traitées avec des étapes et des activités.

6.1 La phase de recherche documentaire

La revue documentaire se veut de retracer l'ensemble des documents consultés qui abordent le thème de ce présent mémoire. Elle a donc été une collecte d'information de plusieurs articles, ouvrages et mémoires à partir, des MFR en termes de publication, rapport d'activités ..., de la bibliothèque de l'ESEA, de l'UCAD, mais aussi à partir des sites web scientifiques comme Erudit, Persée, Bibliothèque numériques et Google Scholar. Ces informations nous ont permis de faire l'état de la littérature sur notre objet d'étude.

6.2 La phase de terrain

6.2.1 Méthodes et techniques de recherche

L'approche mixte a été adoptée dans cette recherche et elle consiste en une combinaison entre l'approche quantitative et l'approche qualitative. Les données quantitatives apportent une validité externe et une généralisation, tandis que les données qualitatives permettent une analyse en profondeur et contextualisée. L'intégration des deux types de données offre plus de flexibilité dans la conception de la recherche et permet de synthétiser différents aspects d'études antérieures.

6.2.2 Le traitement et l'analyse des données

Le traitement et l'analyse des données seront effectués sur la plateforme de Kobotoolbox. Elle nous permettra non seulement d'élaborer les questionnaires, mais également d'effectuer la collecte. Il y a aussi l'utilisation d'Excel et de Word qui sont des outils très importants pour le traitement et l'analyse des données.

Excel: Il nous a permis de construire les diagrammes.

Word: C'est un logiciel utilisé pour rédiger le mémoire

6.2.3 Le questionnaire

Un questionnaire a été élaboré sous la forme de questions ouvertes et fermées, d'ordre qualitatif. Ce choix s'explique par la volonté de laisser aux enquêtés la latitude d'expliquer les problèmes auxquels ils sont confrontés dans la formation par alternance ainsi que dans l'insertion socio-professionnelle des jeunes en MFR. Ce questionnaire sera administré à dix personnes, dont huit Animateurs et Cinquante-deux apprenants en formation initiale, dont onze apprenants en formation continue des MFR.

6.2.4 Test du questionnaire

Le questionnaire testé auprès de cinq (5) bénéficiaires pour s'assurer de la conformité des questions avec la réalité. A l'issue de ce pré-test, nous avons pu faire certaines améliorations du questionnaire.

6.2.5 Le guide d'entretien

Pour mener à bien notre entretien, sur cinq thèmes centraux identiques à ceux du questionnaire, le guide d'entretien a permis de collecter des informations auprès des responsables de la formation au niveau du Ministère de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion du Sénégal. Pour l'efficacité et la rapidité de la collecte, un microphone a été utilisé pour enregistrer les propos des enquêtés, ceci avec leur permission. Les informations reçues ont permis de connaître les difficultés auxquelles les responsables de formation par alternances sont confrontées et de concevoir des outils.

6.2.6 L'Echantillonnage

L'échantillonnage est le processus par lequel on détermine l'échantillon. En statistique, il vise à obtenir une meilleure connaissance d'une ou de plusieurs populations ou sous-populations par l'étude d'un nombre d'échantillons jugé statistiquement représentatif. Par ailleurs, il existe plusieurs méthodes permettant de créer un échantillon dans une population. En fonction du contexte et des besoins de l'étude, chaque méthode a ses avantages et ses inconvénients. Notre échantillon est composé d'un certain nombre de MFR, d'apprenant, de structure d'accueil et des acteurs intervenant dans la formation par alternance des MFR. Compte tenu de la particularité des MFR liée à la situation en zone rurale ainsi qu'à la diversité des types (formation initiale et continue) et filières de formation (agriculture, sérigraphie, transformation de céréales, gestion financière), l'échantillon dirigé aussi appelé échantillon par le choix raisonné a été utilisé. Au total, trente-trois personnes ont été interrogées. Etant donné que les Maisons familiales rurales sont aux nombres des onze (11), elles ont été toutes ciblées pour

répondre aux questionnaires. Ces dernières ont été administrées aux Animateurs des MFR, lesquels exercent aussi la fonction de formateurs. Le référent pédagogique de l'Union a été également interrogé, de même que des bénéficiaires.

Ce choix se justifie, d'abord, par le fait que les animateurs des MFR constituent les membres clés de l'équipe projet et dispensent aussi la majeure partie des formations. À cet effet, chacun d'entre eux a répondu à deux (2) questionnaires : l'un en leur qualité de Directeur, l'autre en leur fonction de formateur.

Par rapport aux bénéficiaires qui sont aux nombres de **143** pour la formation initiale et de **668** pour la formation continue, leurs représentants ont été ciblés selon la répartition suivante :

- Formation initiale : (52) apprenants, soit cinq (05) représentant dans chacune des dix (10) MFR et deux (02) représentants à Fandène.
- Formation continue : onze (11) Présidentes de Groupement de Promotion Féminines (GPF) dont une dans chaque MFR.

L'Echantillonnage est représenté dans ce tableau ci-dessous :

Tableau 2: L'Echantillon de l'Etude

Groupe cibles	Effectifs
Directeur de l'UNMFR de Thiès	1
Référent pédagogique de l'UMFR de Thiès	1
Animateur de la MFR d'Adéane	1
Animateur de la MFR de Thionck Essyl	1
Animatrice de la MFR d'Oukout	1
Animateur de la MFR de Mako	1
Animateur de la MFR de Patar Sine	1
Animateur de la MFR de Diaoulé	1
Animatrice de la MFR de Tivaouane	1
Animateur de la MFR de Potou	1
Animatrice de la MFR de Notto	1
Animatrice de la MFR de Fandéne	1
Bénéficiaires de formation initiale	52
Bénéficiaires de la formation continue	11
Total	75

Sources: Enquête de terrain Mai-Avril 2024

6.3 Les difficultés et les limites de l'Etude

Cette partie collectionne l'ensemble des problèmes d'ordre matériels et pédagogiques survenus lors de la phase de terrain, parmi lesquels :

- Les numéros de téléphones trouvés dans la base de données ne sont pas tous fonctionnels ;
- La réticence de certaines personnes par rapport aux questions sensibles ;
- Il fallait une descente pour convaincre les apprenants de l'importance de cette étude ;
- L'indisponibilité des bénéficiaires causée par contrainte de temps ;
- Le retour tardif de certains questionnaires ;

Les limites, c'est une partie qui permet d'appréhender la validité scientifique des résultats de l'étude.

- Pour la méthode d'échantillonnage stratifiée a une limite liée à la significativité des résultats.
- Les contraintes de temps pour certaines bénéficiaires ou apprenants des MFR.

TROISIEME PARTIE :
ANALYSE DES DONNEES ET RECOMMANDATIONS

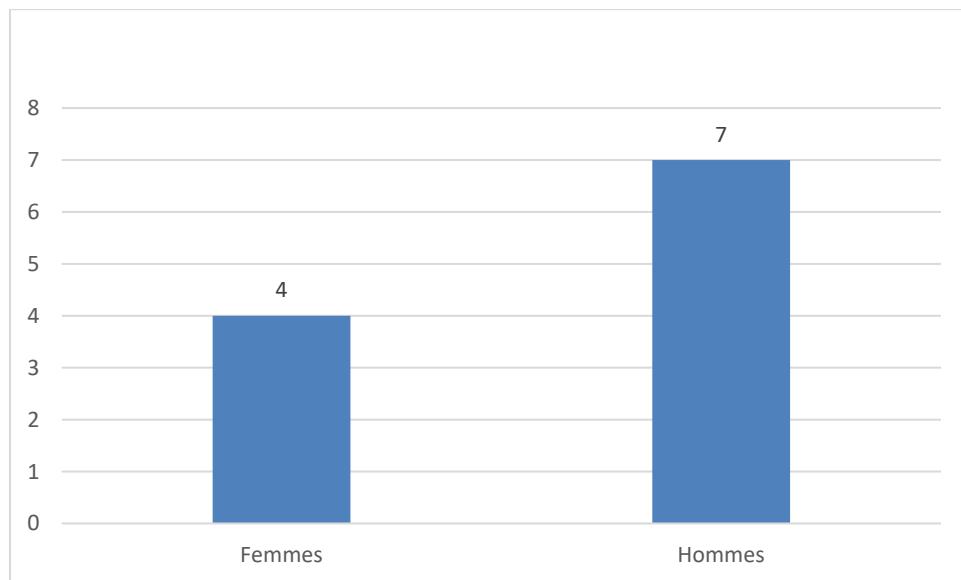
CHAPITRE VII : DIAGNOSTIC DU DISPOSITIF DE FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le diagnostic du dispositif de formation est une étape clé dans la conception d'un programme de formation. Il consiste à analyser en profondeur les différents aspects du dispositif de formation afin d'en évaluer la pertinence et l'efficacité. Le diagnostic du dispositif de formation et d'insertion professionnelle des jeunes met en évidence plusieurs éléments clés

7.1 Caractérisation des personnes enquêtées selon le genre

Le graphique ci-dessous représente la caractérisation de la personne interrogée selon le genre.

Figure 1: Caractérisation des personnes interrogées selon le genre



Source: Enquête de terrain jan-fév 2023

Il ressort de l'analyse de ce graphique une nette prédominance des hommes sur les femmes. Sur onze animateurs interrogés, il y a seulement quatre femmes. Ce déséquilibre s'explique par le fait qu'elles n'ont pas postulé en masse lors de l'appel à candidatures.

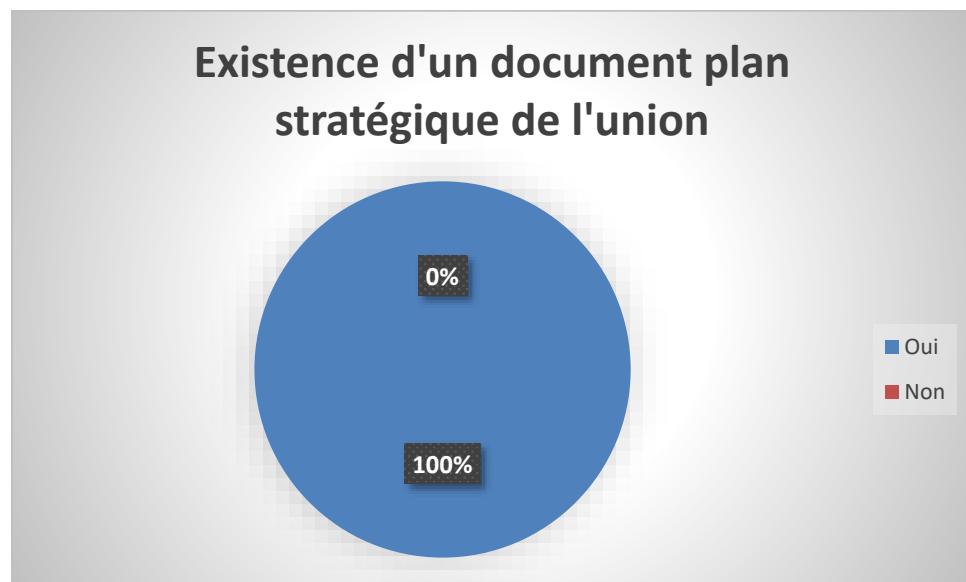
Parmi les Animateurs interrogés, deux ont fait plus de vingt ans de service, alors que les autres occupent le poste il y a au maximum quatre ans. Leurs principales missions tournent autour de la formation initiale des jeunes et du renforcement des capacités des adultes, particulièrement les femmes, en maraîchage, en transformation de céréales et en gestion financière.

7.2 Diagnostic du dispositif de formation et de l'insertion professionnelle des jeunes

Le diagnostic a porté sur des questions inhérentes à l'existence d'un plan stratégique de l'union et d'une vision stratégique de développement pour chacune des MFR interrogées, d'un plan de travail, d'un budget annuel, des méthodes utilisées pour évaluer le dispositif de formation en MFR, d'une stratégie d'évaluation et d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, d'une maîtrise du principe de la pédagogie de l'alternance, de l'existence de l'internat dans les MFR et de l'insertion des jeunes.

7.3 Existence d'un document plan stratégique de l'union ;

Figure 2: Existence d'un document plan stratégique

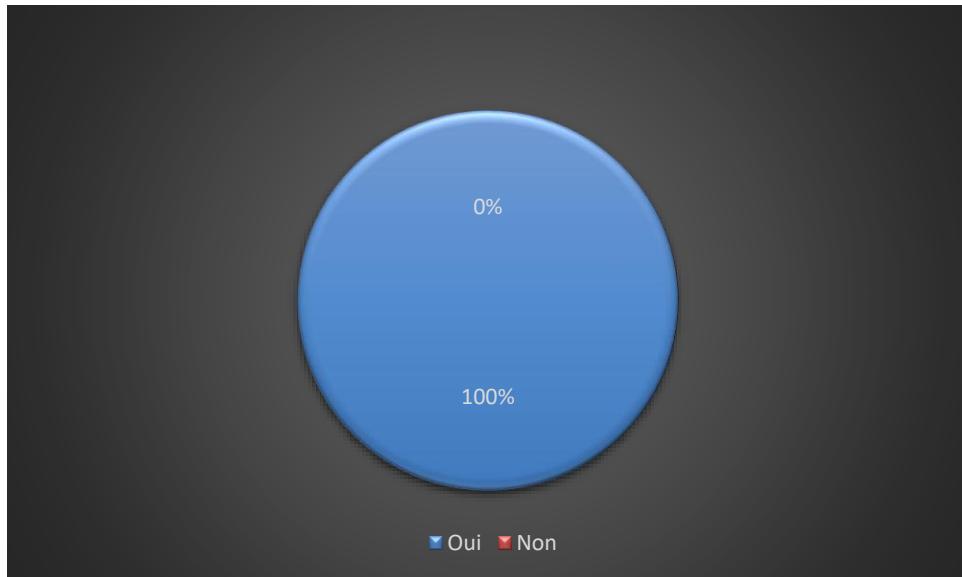


Source: Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse du graphique montre que, parmi les Animateurs interrogés, les huit confirment l'existence du plan stratégique de l'union avec une prise en compte des problèmes des MFR. En réalité l'Union dispose d'un document stratégique dans lequel sont expliquées les grandes orientations, les objectifs, la vision, les missions. La réponse positive s'explique par le fait que tout le monde ou toutes les parties prenantes ont été impliquées dans le processus d'élaboration.

7.4 Existence d'une vision stratégique de développement pour chacune des MFR interrogées

Figure 3: Existence d'une vision stratégique de développement



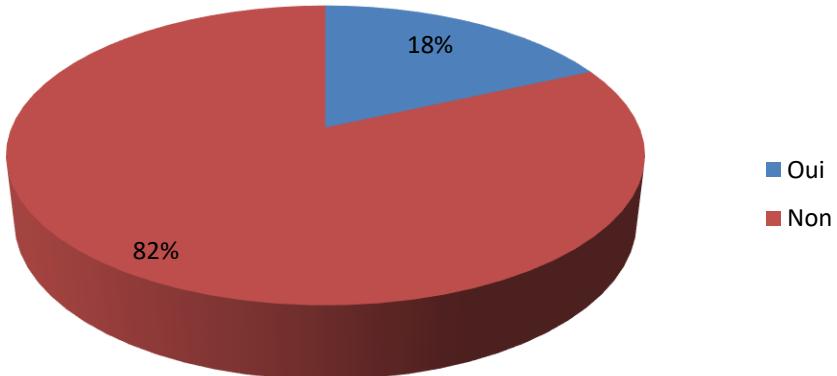
Source: *Enquête de terrain jan-fév 2023*

L'analyse du graphique montre que, parmi les Animateurs interrogés, tous les animateurs confirment l'existence du document sur la vision stratégique des MFR. Ce document qui retrace l'ensemble des stratégies de chaque MFR en fonction de sa réalité et une planification pour les cinq années à venir. Il détient les objectifs, la vision, les missions. La réponse positive s'explique également le fait que toutes les MFR en disposent.

7.5 Existence d'un plan de travail dans les MFR

Figure 4: plan de travail existant dans les MFR

Existance d'un plan de travail dans les MFR

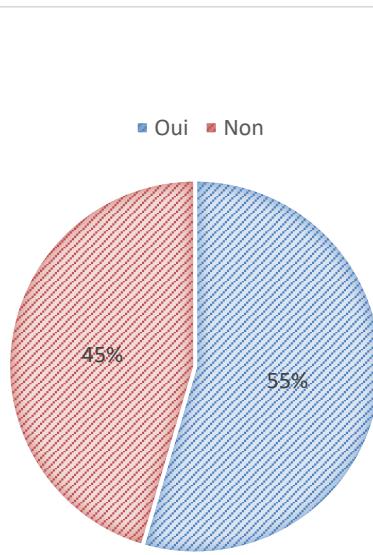


Source : Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse du diagramme montre que 100 % des personnes enquêtées ignorent l'existence du plan de travail et n'en détiennent près que pas. Ce qui conduit à un pilotage à vue et à un déficit de résultats. Les personnes enquêtées ont souvent du retard à rendre les rapports d'activités à temps. Ils ont aussi des difficultés à pouvoir se libérer pour faire le suivi et l'évaluation des jeunes installés. Il est également ressorti des enquêtés que les animateurs ont pour objectif général de former et de suivre les bénéficiaires.

7.6 Un budget annuel

Figure 5: Existence d'un budget annuel

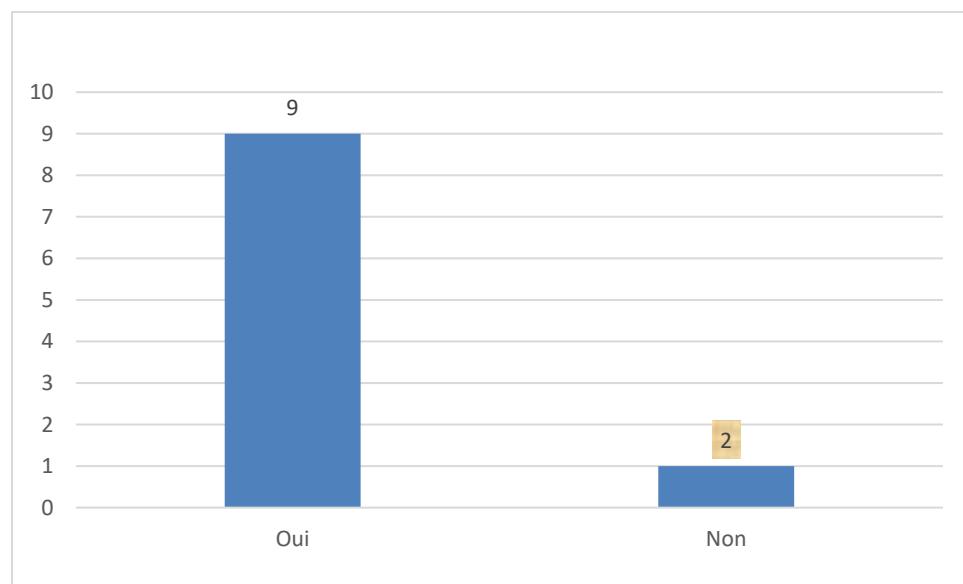


Source : Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse du diagramme montre que 55% des personnes enquêtées n'ont pas de budget annuel, car étant seules dans les MFR et n'ayant pas de comptable pour assurer l'entrée et les sorties financières. Ce qui consiste, une des difficultés, à mener à bien la réalisation des aspects de budget et autres. Il est ressorti, comme dans les enquêtes sur le plan de travail, que les animateurs ont pour objectif général de former et de suivre les bénéficiaires dans leurs installations.

7.7 Les méthodes utilisées pour évaluer le dispositif de formation en MFR

Figure 6: Existence des méthodes utilisées pour évaluer le dispositif de formation en MFR

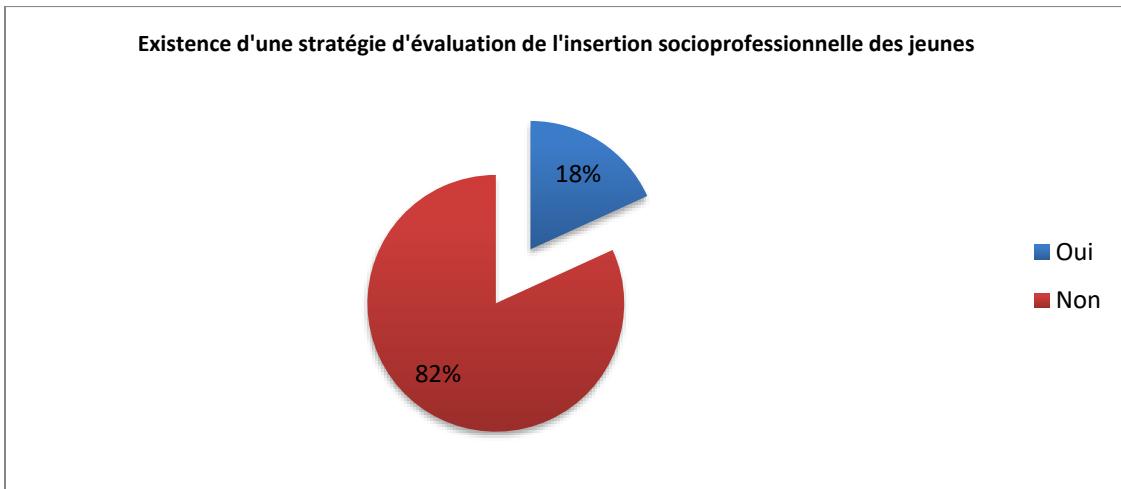


Source : Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse de ce diagramme montre que deux (2) sur les onze des animateurs des MFR enquêtées montrent la non disponibilité de ces outils, voire même leur non mise en pratique. Ce qui montre les difficultés de pouvoir améliorer les outils pour évaluer le dispositif de formation en MFR. Normalement, une bonne évaluation du dispositif de formation en alternance de temps en temps va permettre d'évoluer et de tendre vers la perfection.

7.8 Stratégie d'évaluation et d'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

Figure 7: Existence d'une stratégie d'évaluation et d'accompagnement de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

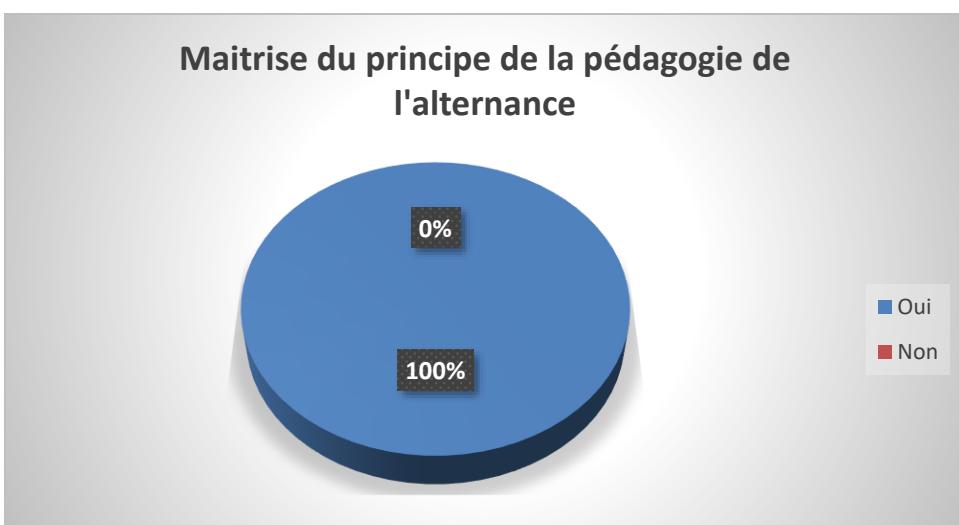


Source : Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse de ce diagramme montre que 82 % sur les 18% animateurs des MFR enquêtées montrent la non disponibilité de ces outils, voire même leur non mise en pratique. Par contre, ils ont un groupe WhatsApp qui va permettre de suivre et d'accompagner les jeunes à l'insertion socioprofessionnelle. Mais grâce aux partenaires qui assurent le financement de cette installation poste formation des jeunes, une convention a été élaborée pour exiger le suivi et l'accompagnement d'après les personnes enquêtées.

7.9 Maitrise du principe de la pédagogie de l'alternance

Figure 8: Maitrise du principe de la pédagogie de l'alternance

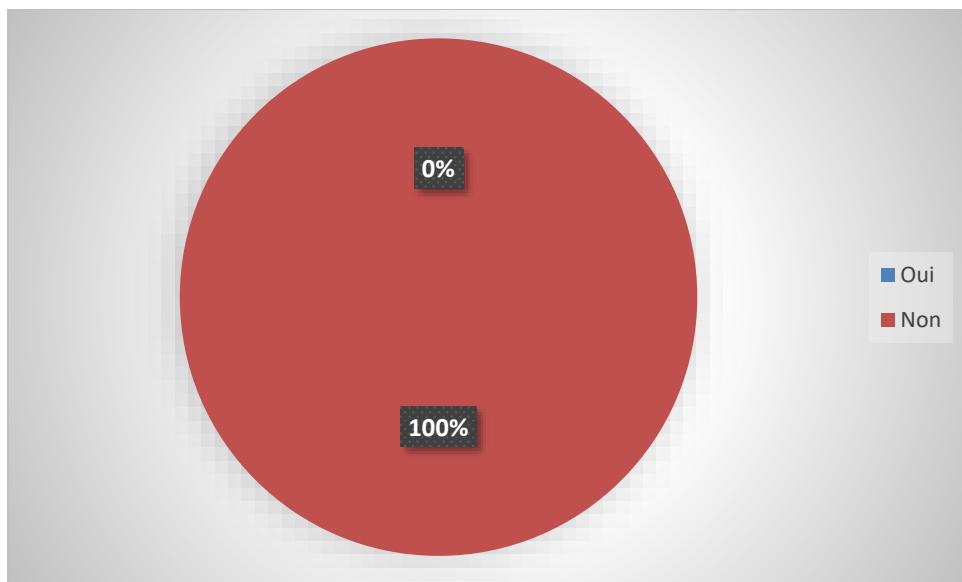


Source : Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse de ce diagramme montre que 100 % des animateurs des MFR enquêtées prouvent la maîtrise du principe de la formation par alternance, mais n'ayant pas les ressources humaines pour la conduite de ce principe. Ils le font en fonction des réalités du milieu. Ce qui n'est pas mal, car l'idée, c'est la compréhension et le reste viendra.

7.10 L'existence de l'internat dans les MFR

Figure 9: Existence de l'internat dans les MFR



Source : Enquête de terrain jan-fév 2023

L'analyse de ce diagramme montre que 100 % des animateurs des MFR enquêtées déclarent que la MFR ne dispose pas d'internat et certains de ces logements sont en état de délabrement très avancé. Ce qui prouve encore le manque d'un des éléments très déterminants pour une bonne formation en alternance. On peut même dire que l'internat fait partie des éléments importants pour une bonne alternance dans une MFR.

Spécifiquement, les Animateurs comptent :

- 7 *Former les jeunes en élevage de porcs ;*
- 8 *Former les jeunes en maraîchage bio ;*
- 9 *Former les jeunes en apiculture et en Aviculture ;*
- 10 *Former les jeunes en pisciculture ;*
- 11 *Renforcer les capacités de trente (30) femmes en maraîchage bio*
- 12 *Doter aux jeunes de nouvelles techniques pour limiter l'exode rural et l'immigration irrégulière;*
- 13 *Améliorer l'environnement technique des filières dans le département;*

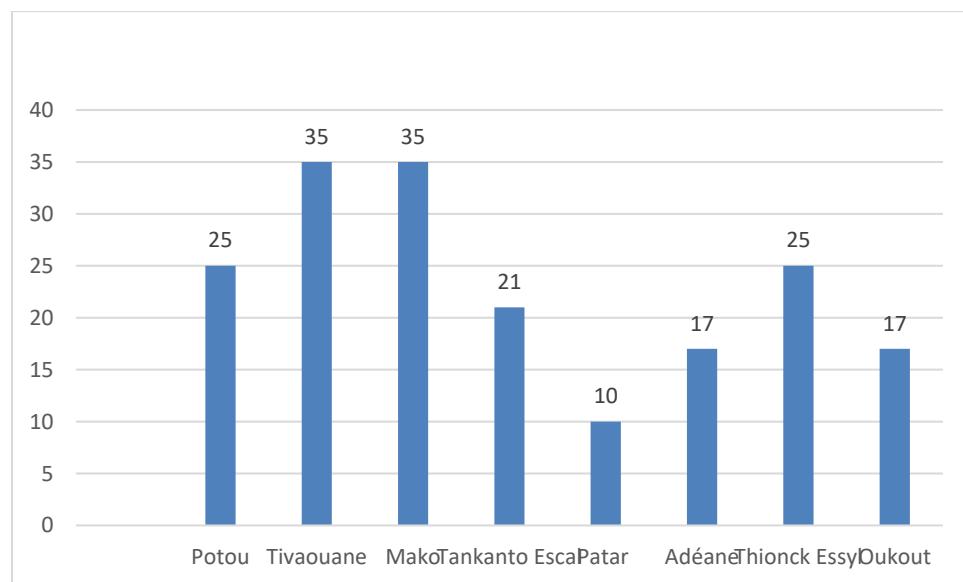
- 14 Contribuer à l'assainissement du marché des produits de qualité à la couverture des besoins du département de la sous-région;
- 15 Faciliter l'auto-emploi et l'emploi salarié;
- 16 Accompagner les porteurs de projet à l'entrepreneuriat ;

Pour ce faire les animateurs enquêtés attendent les résultats suivants :

- ❖ 20 jeunes sont formés en apiculture et protection de l'environnement ;
- ❖ 35 jeunes sont formés en Avicultures
- ❖ 30 femmes sont formés en maraîchage bio
- ❖ 15 jeunes sont formés en élevage de porc
- ❖ Les jeunes formés maîtrisent les nouvelles techniques ;
- ❖ Les jeunes sont capables de gérer leurs propres entreprises ;
- ❖ Au moins 80% des formés ont un emploi salarié ou commence à entreprendre ;
- ❖ Mise en vente de produits de qualité circulent dans le marché ;
- ❖ Des chiffres d'affaires en termes de millions sont obtenus par an
- ❖ Les conditions de vie des jeunes et des familles sont améliorées ;
- ❖ Les jeunes sont fixés chez eux et près de leurs familles
- ❖ Les difficultés sont contournées.

7.11 Nombre de jeunes bénéficiant de la formation initiale dans les MFR en 2023

Figure 10: Nombre de jeunes bénéficiant de formation initiale dans huit (08) MFR en 2023



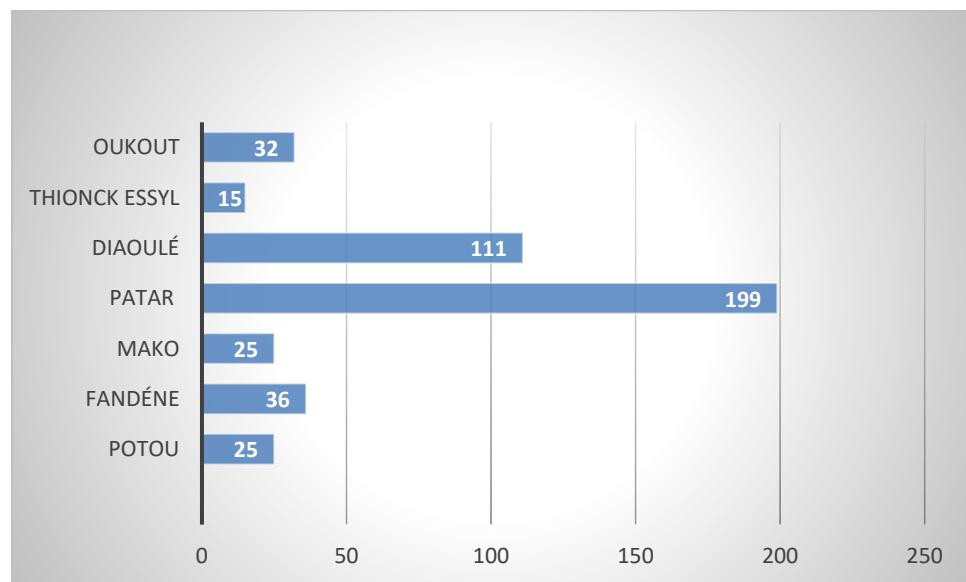
Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

Les formations initiales intéressent les jeunes âgés de 15 à 35 ans qui sont des cycles longs (06 mois à 2 ans) qui permettent d'apprendre un métier de manière complète. Les apprenants sont accompagnés tout au long de la formation jusqu'à l'insertion. L'analyse du graphique montre

qu'en 2023, huit MFR ont formés Cent quatre-vingt-cinq personnes (185) personnes, dont (50) pour Tivaouane et Mako qui a le plus grand nombre de formés. Elle est suivie par Thionck Essyl avec 20 formés. Le plus faible effectif de formés est enregistré dans la MFR de Patar Sine (4). Ce qui prouve davantage le problème de planification et du dispositif de formation.

7.12 Nombre de personnes bénéficiant de formation continue dans les MFR en 2023

Figure 11: Nombre de personnes bénéficiant de formation continue dans les MFR en 2023



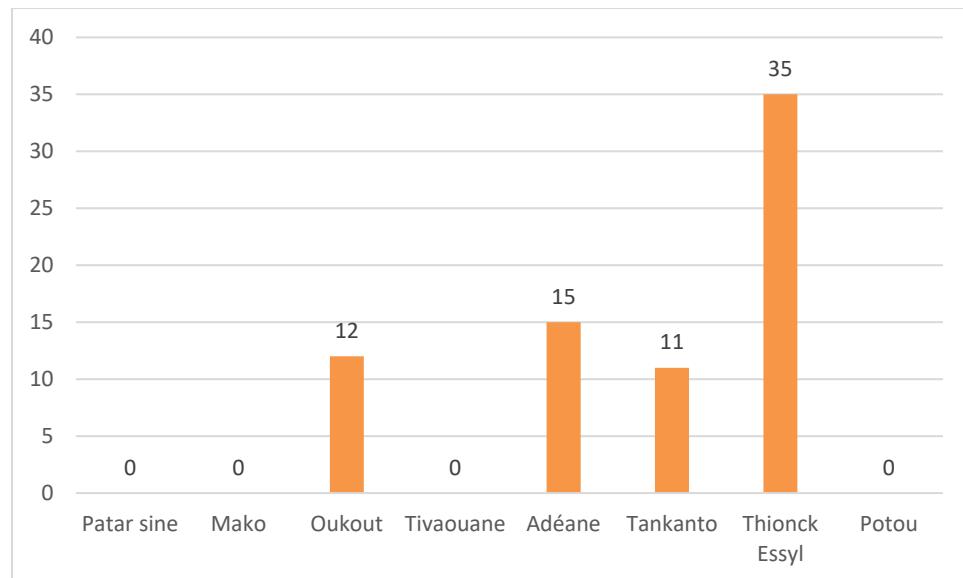
Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

L'analyse de ce diagramme montre une augmentation de l'effectif pour les formations continues. Pour 2023, six cent soixante-huit (668) adultes ont été appuyés contre quatre cent soixantequinze (475) pour l'année 2022, soit une augmentation en chiffres de cent-quatre-vingt-treize (193) adultes due aux sensibilisations des animateurs et des appels à projets répondus par l'union qui aident au développement des territoires à travers la formation des femmes. Ces renforcements de capacités ont eu des impacts très positifs sur les rendements des parcelles ou blocs maraîchers avec équipements et mêmes horticoles. Enfin, on constate aussi une augmentation des MFR dans la formation continue par rapport à l'année dernière. La MFR de Patar Sine a réalisé beaucoup plus de formations continues que les autres. Elle est suivie de Diaoule (165) qu'elle dépasse largement avec un écart de (25) apprenants. Le plus faible nombre de formés est enregistré dans la MFR de Thionck Essyl (38) et de Oukout (38).

Ce déséquilibre entre MFR s'explique aussi par le fait que la réalisation de la formation dépend de certaines conditions telles que le nombre de demandeurs, les modules demandés et la disponibilité des ressources (financières, formateurs, matériel et équipement).

7.13 Nombre de jeunes formés dans les huit (8) MFR insérés 2023

Figure 12: Nombre de jeunes formés dans les huit (8) MFR insérés 2023

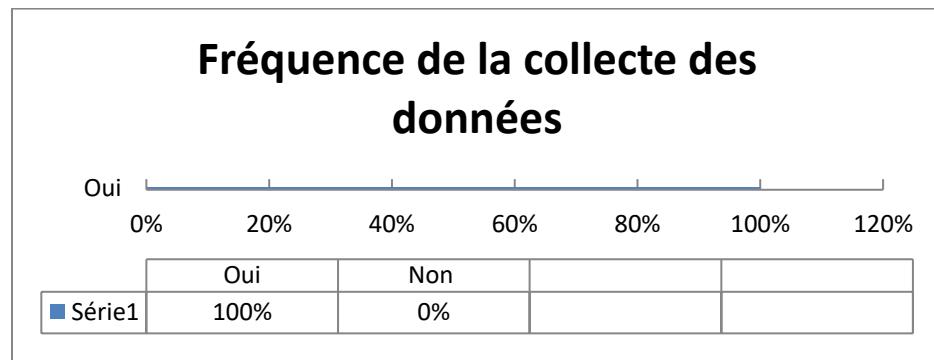


Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

L'analyse du diagramme montre qu'en 2023, seule la MFR de Thionck Essyl est parvenue à insérer 35 formés, la MFR de Adéane 15 formés, la MFR de Oukout à 12 formés, puis Tankanto. L'absence d'insérés dans les autres MFR est en cours de traitement dans au niveau des partenaires techniques qui assurent le financement des postes de formation en MFR. Mais aussi, il faut noter que la non implication de certaines entreprises locales dans leurs terroirs participe souvent à une absence de source d'installation des jeunes. Pour les autres MFR qui resteront en 2024, il y aura une installation pour eux après avoir rédigé leur projet et soumis à l'union qui va le transmettre à ses partenaires financiers.

7.14 Périodicité de la collecte des données

Figure 13: Fréquence de la collecte des données



Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

7.15 Outils de collecte utilisés par les animateurs et les formateurs dans les MFR

Tableau 3: Outils de collecte utilisés par les animateurs et les formateurs dans les MFR

Fiches d'inscriptions
Feuilles de présences
Fiches pédagogique (cours)
Rapports narratifs et financiers
Demandes d'inscription

Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

Il est évident que la moitié des animateurs effectuent une collecte trimestrielle des données de formation et d'insertion, comme le montre le diagramme. De plus, les taux de collecte semestrielle et annuelle ne sont pas négligeables, avec respectivement (30% et 15 %).

Néanmoins, la collecte mensuelle représente un faible pourcentage un retard dans la transmission des informations au référent pédagogique national. Il affirme réaliser une collecte mensuelle des données afin de les compiler annuellement.

7.16 Partenaires et autres acteurs impliqués dans l'Union Nationale des MFR

Compte tenu de son ancrage en milieu rural depuis la création de la première MFR en (1964) à Fandéne et de la particularité de sa cible (jeunes déscolarisés et adultes en difficultés), beaucoup de Partenaires Techniques et Financiers (PTF) interviennent dans l'Union.

Tableau 4: Partenaires techniques et financiers de l'Union

Mairies (Oukout –Tivaouane-Fandène-Mako-Thionck Essyl)
Services départementaux du Développement Communautaire
Service départemental d'Appui au Développement Local Jeunes (Oukout)
Parents des apprenants
Services techniques étatiques, sociétés minières
CCFD
UNMFREO
ACCIR
Green Sénégal
Projet d'Appui aux Opérateurs de l'Agro- alimentaire PAOA
Cauris Banque
GREF
Ambassade de France
Fondation Espagnole

Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

En réalité chaque partenaire, en fonction de sa mission ou domaine d'intervention, apporte son appui à l'Union Nationale. Ainsi, ils offrent du matériel (Green Sénégal dans la transformation de céréale, le CCFD dans la réhabilitation et l'équipement de l'Union), prennent en charge la formation des apprenants, appui l'insertion des formés (ACCIR) financement des projets des femmes (Coris Banque).

CHAPITRE IIX : IDENTIFICATION DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS, MENACES

Les enquêtes nous ont permis d'identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces des MFR, comme indiqué dans le tableau ci-dessous. Cela offrira aux MFR la possibilité d'avoir un système de formation et d'intégration qui tient compte des parties impliquées directement et indirectement dans le projet de formation dans les MFR.

Tableau 5: Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces ((SWOT / FFOM)

Forces	Faiblesse
<ul style="list-style-type: none"> -Disponibilité des locaux pour la tenue des formations ; -Conseil d'Administration fonctionnel ; -Présence d'une équipe éducative pluridisciplinaire -Existence de foncier et toutes les MFR dispose de délibération par les mairies ; -Existence légale d'Association (récépissés) -Partage le même département que l'UNMFR pour assurer le suivi -Collaboration avec les acteurs du territoire (collectivités locales.....) Existences des AGR en lien avec la formation pour certaines MFR -Partenariat de certaines MFR avec des institutions financières ; -Diversification des offres de formation en lien avec le milieu ; -Engagement et disponibilité des animateurs dans les MFR ; -Reconnaissance juridique des MFR ; -Alternance cours théoriques et pratiques sur le terrain ; -Existence d'un plan stratégique de l'Union (document de référence) ; -Existence d'une vision stratégique pour certaines MFR du mouvement ; -l'Union répond à des appels à projets pour les MFR; -Des GIE des femmes bénéficient de financement grâce aux adhésions avec les MFR ; -Intermédiation entre les services financiers pour l'obtention de crédits ; -Désire des jeunes et des adultes à vouloir se former pour bénéficier de l'installation ; -Membre du mouvement des MFR du Sénégal 	<ul style="list-style-type: none"> -Insuffisance des moyens permettant de couvrir les charges des MFR ; -Faiblesse des financements destinés à la formation et à l'insertion des jeunes; -Manque d'engagement de certaines des acteurs ; -Absence d'activités de renforcement des capacités des formateurs; - l'état de délabrement avancé de certains logements dans les MFR; -Absence de logement pour certaines Animateurs ; -Absence de blocs administratifs et des moyens logistique ; -Déficit de personnel et Faible rémunération du personnel; -Inexistance de la cartographie des partenaires dans certaines MFR en lien avec le projet ; - Manque de moyen de déplacement pour assurer le suivi des formés ; -Inexistance d'offres de formation innovantes dans les filières électromécanique, de la plomberie, de la menuiserie métallique, etc. -Faiblesse des revenues internes (financement, cotisation, baisse du nombre des adhésions...) pour accompagner la formation initiale et continue; -Pas de ressources financières disponibles pour prendre en charge les besoins de la MFR; -Offre de formation peu adapté à la demande parfois il n'y que la filière agricole; -Raréfaction des financements de projet d'insertion socioprofessionnelle, des modèles économiques (ressources locales et extérieures); -Déficit de communication avec l'Union; -Manque de visibilité de certaines MFR dans leur milieu; -Insuffisance de personnels qualifiés pour dispenser tous les apprentissages; -Absence de cellules de suivi-évaluation des dispositifs de formation et d'insertion des jeunes; -Insuffisance de matériels pédagogiques et de structure d'accueil; -Insuffisance de réceptacles des stagiaires en formation et après formation dans les lieux d'implantation de certaines MFR; -Difficultés des parents à prendre en charge les frais de formations et de restaurations des jeunes dans certaines ; -Manque de partenaires financiers dans certaines MFR;

	<ul style="list-style-type: none"> -Absence de plan de carrière de formation, des Animateurs et Moniteurs des MFR; -Manque de locaux répondant aux normes de formation technique et professionnelle dans certaines MFR; -Manque de formation certaines administrateurs et des Animateurs dans certaines MFR; -Pas d'action de motivation des administrateurs dans certains MFR; -Pas d'AGR fonctionnel en lien avec la formation dans certaines MFR; -Non Existence d'agrément de centre de formation ; -Formations sans diplôme sans reconnue par l'Etat ; -Faible collaboration avec les acteurs publics et privés de la localité dans certaines MFR.
Opportunités	Menace
<ul style="list-style-type: none"> -Existence d'un projet associatif dans certaines MFR du mouvement ; -Existence de deux associations hommes et femmes dans chaque MFR (genre); - Bonne collaboration avec les territoriaux, administratifs, techniques et financiers (Collectivités territoriales, services techniques, établis, société minière, ONG, les GIE ...); -Engagement et participation des familles locales première partenaires des MFR (dans le fonctionnement de la MFR et de la formation des jeunes et des adultes) ; -Développement de l'agriculture familiale à l'échelle communautaire ; -Existence de politique de formation au niveau national (L'État accompagne les initiatives de formation et d'insertion des jeunes à travers ses programmes et structures comme la 3FPT, ANPEJ, ADPME.....) - Présence du corridor Dakar-Bamako (via Mako) - Forte demande en formation professionnelle -Possibilité d'insertion après formation en MFR par les partenaires ; -Existence de projets d'insertions des jeunes en milieu rural promotion sortants Existence de ressources humaines (jeunes, adultes familles) -Rapprochement et accompagnement de l'UNMFR -Existence de potentiels partenaires dans la Zone d'implantation des MFR. 	<ul style="list-style-type: none"> -Insuffisances de partenaires financiers ; -Désengagement des parents et jeunes formés dans certaines MFR ; -Difficultés des parents à pouvoir prendre en charge les frais de formation et de restauration des jeunes; -Une mauvaise communication autour de la MFR; -Existence d'autres centres dans la commune; -L'avancée de la ville qui entraîne le changement d'attitudes de la population ; -Réticence d'une bonne partie de la population des communes abritant les MFR à se faire former ou envoyer leur enfant en formation; -Méconnaissance de l'existence des MFR ; -Concurrence des autres structures plus nanties ; -Concurrence déloyale avec des prix moins chers ailleurs dans la localité.

Source: Enquête de terrain aout-sept 2023

L'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces a révélé les contraintes empêchant l'Union d'atteindre ses objectifs, ce qui nous pousse à suggérer des solutions visant à transformer les faiblesses en force et les menaces en opportunités. Cela permettra aux MFR d'avoir un dispositif de formation et d'insertion qui prend en compte les parties prenantes directe et indirecte au projet de formation dans les MFR.

D'après les personnes interrogées et les documents parcourus, dès la création, des MFR au Sénégal ont prise en compte l'aspect genre. L'élaboration du plan stratégique de développement s'est faite sur la base de la proposition de l'association masculine et celle féminine. Chaque association peut demander des formations en fonction des besoins et des réalités du terroir ;

Des rencontres mixtes de sensibilisation, d'information des jeunes garçons et jeunes filles sur la formation et insertion sont tenues.

Toutefois, la présence des femmes ne s'est pas fait sentir dans les postes d'animateur. En effet, sur onze (**11**) postes, seuls quatre (**04**) sont occupés par les femmes.

L'association féminine veille beaucoup sur l'aspect genre dans la formation professionnelle et l'insertion des jeunes femmes. A Mako les Apprenantes constituent plus de 90% des effectifs en formation et développement de l'entreprenariat rural dans le domaine de l'aviculture et de la teinture-sérigraphie.

Selon les personnes interrogées, le suivi basé sur le genre se fait savoir si le nombre femmes impliqués est supérieur ou égal aux hommes, ou nombre d'hommes et femme. Faute de ressources humains, tous les suivis post formation sont effectués par l'animateur de centre de la MFR.

CHAPITRE IX : RECOMMANDATIONS

9.1 Les recommandations pour les dispositifs de formation en alternance en MFR

Après l'analyse nous constatons que les dispositifs de formation en alternance en MFR paraient parfois inadapté face à la demande des animateurs et aux attentes spécifiques des territoires ruraux (demande économique et sociale) et des apprenants. C'est dans sens que nous proposons des éléments devant accompagner le processus de rénovation desdits dispositifs en MFR. Ils doivent permettre de relever le défi de préparer le capital humain à la conduite du processus de modernisation des exploitations agricoles familiales et entreprises agricoles de taille moyenne. La rénovation du dispositif national de formation en alternance et d'insertion dans les MFR vise à répondre aux besoins actuels et futurs de formation dans les métiers agricoles et para agricoles et à l'insertion socioéconomique des jeunes formés dans leur environnement. Pour ce faire, le programme a travaillé sur les axes suivants :

- Élaboration des contenus de formation portés par les référentiels de métiers
- Changement de la pédagogie (méthodes actives, visant la professionnalisation) des MFR;
- Amélioration de la gouvernance et du dispositif de formation ;
- Renforcement des acquise des acteurs en charges du pilotage et de l'animation du dispositif ;
- l'acquisition des matériels pédagogiques et didactiques ;
- La construction /réhabilitation des infrastructures et équipements pédagogiques et périphériques ;
- l'accompagnement des jeunes formés et porteurs de projets, à savoir les jeunes qui ont achevé leur formation initiale aux métiers d'entrepreneurs (exploitants agricoles et maîtres pêcheurs dans les centres ou MFR, et entrepreneur agropastoral dans les écoles) et qui ont élaboré un projet de création ou d'amélioration d'une exploitation agricole ou entreprise de pêche sur la base duquel ils bénéficient de l'accompagnement du programme est multiforme et porte sur les plans technico-économique, financier, de gestion et de mise en marché
- L'amélioration des conditions de travail de la Direction Nationale de l'union ;
- Renforcer l'équipe pédagogique ;
- Avoir des centres dignes et bien équipé ;

- Favoriser des échanges entre l’union et la base lors de l’élaboration des projets d’insertion pour apporter progressivement des corrections ;
- Mettre les apprenants dans de très bonne condition ;
- Disposer de financement pour assurer la formation et l’insertion des jeunes et des adultes ;
- Prendre en charge la formation professionnelle des jeunes femmes de façon conséquente dans le domaine agricole et rural ;
- Instaurer une réflexion globale sur la formation et l’insertion socio-professionnelle, afin d’en situer les enjeux et exigences des jeunes et des femmes ;
- Diversifier et actualiser les offres de formation professionnelle sur des filières innovantes et porteuses, en partenariat avec les organismes de formation comme le 3FPT ou ANPJ ou encore la DER;
- Étudier les possibilités d’organiser des stages de formation de courtes durées aux personnels au niveau des MFR de la Fédération de Grand Est de France pour mieux intégrer les Animateurs dans le dispositif d’animation des MFR de base ;
- Outiller les MFR pour les types de formation initiale professionnelle et continue pour mieux les positionner sur une rampe de progrès, mettre en place un accompagnement soutenu et bien construit d’un référent pédagogique ;
- Se rapprocher des autorités compétentes et aller à la recherche de partenaires technique et financiers.

9.2 Les recommandations à l’endroit des apprenants en MFR

- Proposer des programmes de formation qui peuvent conduire à l’entrepreneuriat rural et à l’emploi ;
- Organiser des campagnes de sensibilisation visant à combattre les abandons.
- Prévenir l’émigration clandestine chez les apprenants ;
- Améliorer les ressources financières des projets de jeunes en situation d’installation ;
- Inciter l’État à contribuer au financement des apprenants ;
- Prolonger le suivi et l’évaluation de l’intégration socioprofessionnelle des apprenants ;
- Engager les acteurs locaux dans la participation au projet d’installation des jeunes ;

- Offrir des formations novatrices telles que la photovoltaïque ;
- Offrir des formations en plomberie et en maçonnerie ;
- Échanger avec les entreprises d'accueil des stagiaires sur les compensations pour renforcer les projets d'installation socioprofessionnelle des apprenants ;
- Inviter les collectivités locales à contribuer au projet d'installation des jeunes
- Proposer des formations en plomberie et en maçonnerie ;
- Discuter avec les entreprises d'accueil des stagiaires des indemnités pour permettre aux apprenants de renforcer leurs projets d'installation socioprofessionnelle.

9.3Les recommandations à l'endroit des femmes

- Sensibiliser les jeunes femmes à s'intéresser beaucoup plus à la formation agricole et rurale ;
- Accompagner les projets d'installation des femmes postes formées ;
- Former les femmes en leadership et au développement personnel pour qu'elles prennent plus de responsabilités dans leurs initiatives.

9.4 Les recommandations à l'endroit des familles

- Renouer avec les valeurs familles telles que l'engagement, la solidarité, l'équité, la transparence, l'accompagnement ;
- Lutter contre l'abandon des auditeurs ou des apprenants dans les MFR ;
- Trouver les solutions pour permettre aux jeunes de passer la journée en MFR (internat);
- Participer aux projets d'installation des jeunes après formation.

9.5Les recommandations à l'endroit des Partenaires Techniques et Financiers

- Accompagnement des MFR par les Partenaires Techniques et Financiers pour la mise en œuvre des formations et recrutement des personnes formées ;
- Financer des projets d'insertion socioprofessionnelle ;
- Faciliter aux formés l'accès au foncier à travers les délibérations ;
- Contribuer à la construction des infrastructures pour accueillir les formés ;

A la suite de notre analyse, nous formulons les recommandations suivantes :

-Élaborer le manuel de procédure du dispositif pour comprendre comment doit fonctionner le dispositif ;

-Recruter un responsable ou référent du dispositif de formation dans le réseau et de suivre chaque MFR ;

-Identifier la situation de référence, la cible en vue d'évaluer la performance.

La prise en compte des recommandations pourra avoir des conséquences positives dans le pilotage et la gestion des MFR.

Tableau 6: Plan de mise en œuvre des recommandations.

Thème	Période de réalisation	Méthodes	Ressources nécessaires	Responsable
Les recommandations pour les dispositifs de formation en alternance en MFR	Janvier 2025	Rencontres et discussions avec les partenaires de l'union	Personnels, Financiers, Matériels, Equipements	Le Directeur de l'union, Conseil d'administration de l'union
Les recommandations à l'endroit des apprenants en MFR	Février 2025	Enquêtes sur la vision stratégie des Maisons Familiales Rurales, Apprenantes, Animateurs et moniteurs	Personnels, Financiers, Matériels, Equipements	Le Directeur de l'union, Conseil d'administration de l'union
Les recommandations à l'endroit des femmes	Février 2025	Enquêtes sur la vision stratégie des Maisons Familiales Rurales, Apprenantes, Animateurs et moniteurs	Personnels, Financiers, Matériels, Equipements	Le Directeur de l'union, Conseil d'administration de l'union
Les recommandations à l'endroit des familles	Février 2025	Enquêtes sur la vision stratégie des Maisons Familiales Rurales, Apprenantes, Animateurs et moniteurs	Personnels, Financiers, Matériels, Equipements	Le Directeur de l'union, Conseil d'administration de l'union
Les recommandations à l'endroit des partenaires financiers et techniques	Février 2025	Enquêtes sur la vision stratégie des Maisons Familiales Rurales, Apprenantes, Animateurs et moniteurs	Personnels, Financiers, Matériels, Equipements	Le Directeur de l'union, Conseil d'administration de l'union Partenaires Techniques et Financiers

9.6 Perspectives

Il est ressorti des enquêtes que les animateurs ont les perspectives pour contribuer à l'amélioration des dispositifs de formation en alternance dans les MFR cité comme suit :

- Garantir les formations adaptées aux exigences de l'environnement ;
- Créer de nouveaux contenus de formation inspirés des référentiels professionnels ;
- La révision de la pédagogie (méthodes actives, axées sur la professionnalisation) dans les MFR et l'amélioration de la gestion du dispositif ;
- Créer des modèles économiques visant à soutenir les jeunes en formation et à favoriser leur insertion, ainsi que développer des plans de recherche de financement réfléchis et solides, en collaboration avec les partenaires nationaux et internationaux ;
- Faire prendre conscience aux parents et aux apprenants de l'importance de la formation et solliciter les partenaires pour éviter les retards financiers ;
- Faire prendre conscience aux parents et aux apprenants ;
- Optimiser les compétences des animateurs dans les MFR;
- Disposer d'une plateforme des animateurs dans les MFR
- Avoir une plateforme digitale accessible à tous les animateurs du mouvement ;
- Garantir la mise en œuvre de la formation en alternance
- Effectuer le suivi des activités et rédiger les rapports
- Instaurer une cellule d'accompagnement pour l'intégration des auditeurs et des adultes ;
- Instaurer des outils de communication, de visibilité et de collecte de fonds (création de site web de l'union en lien avec les partenaires de France qui accompagnement les MFR, élaboration et publication de bulletins d'information, production de vidéos incluant des images de photos de réalisation)
- Être accompagné pour la délivrance des diplômes et disposer d'outils pour la vente en ligne.

Au regard des résultats obtenus, nous constatons une mise en place régulière du dispositif de formation par alternance pour permettre d'inclure des innovations. C'est pourquoi, notre travail sera une contribution à l'analyse des dispositifs de formation par alternance des centres : cas des MFR du Sénégal.

CONCLUSION

Ce mémoire analyse les dispositifs de formation par alternance développées par les Maisons Familiales Rurales au Sénégal. L'objectif de cette étude est de montrer en détail ces dispositifs et de comparer leur offre de formation aux besoins réels et évolutifs des apprenants.

Les résultats de cette étude montrent l'importance de relier la formation théorique à la pratique pour développer les compétences des jeunes en milieu rural. Ils montrent également l'importance d'adapter les programmes de formation aux besoins du marché du travail en développant des modèles économiques durables et innovants pour l'insertion socio-professionnelle des apprenants.

En ce sens, quelques recommandations clés et ambitieuses émergent de cette étude approfondie. Il est primordial d'assurer une formation en adéquation optimale avec les besoins du marché, de développer des plans de recherche de financement solides et diversifiés pour soutenir durablement les MFR, et de favoriser activement la coopération nationale et internationale pour renforcer l'insertion socio-professionnelle des jeunes en milieu rural. De plus, l'amélioration continue du pilotage et de la gestion des MFR, s'appuyant sur une gouvernance exemplaire, est essentielle pour garantir l'efficacité et l'impact maximal des dispositifs de formation par alternance.

En prenant résolument en compte ces recommandations ambitieuses et en continuant à promouvoir une approche participative et une méthodologie mixte, il est possible de renforcer de manière décisive les capacités des MFR et d'optimiser l'impact transformateur de la formation par alternance sur l'employabilité et l'insertion socio-professionnelle réussie des jeunes en milieu rural. Ce travail s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et de développement des dispositifs de formation professionnelle au Sénégal, contribuant ainsi à la construction d'un avenir plus prometteur, plus inclusif et plus durable pour la jeunesse rurale du pays, moteur essentiel du développement économique et social des campagnes.

BIBLIOGRAPHIE

- ❖ Araujo-Oliveira, A. & Tremblay-Wragg, É. (2022). Soutenir le développement professionnel des enseignants : mise en œuvre de pratiques de formation inspirantes. *Apprendre et enseigner aujourd’hui*, 12(1), 22–25.
- ❖ Balde, A. (2018). Pédagogie de l’ouverture à l’autre et gestion de classe en formation à l’enseignement. *Alterstice*, 8(1), 11–23.
- ❖ Banque mondiale en 2019 dénommé employabilité des jeunes.
- ❖ Bouffard-Veilleux, M. (2009). Gérard Morisset (1898–1970) et le portrait au Québec : reflets d’un idéal canadien-français. *RACAR : Revue d’art canadienne / Canadian Art Review*, 34(2), 5–19.
- ❖ Bourdieu, P. (1990). *L’État et la noblesse*. Paris : Éditions Raison d’agir.
- ❖ Burelle SA Rapport financier 2014.
- ❖ Chahine, G. (2011). L’autre agriculture urbaine en zone métropolitaine : une recherche-action sur les opportunités de mise en valeur et développement de l’agriculture périurbaine montréalaise. *Vertigo*, 11(1).
- ❖ Chabat, M. (2017). Être homosexuel et d’origine libanaise en contexte montréalais : identifications ethno-sexuelles multiples, complexes et variables. *Reflets*, 23(1), 148–173.
- ❖ Current date: Saturday, February 01, 2025, 3 PM UTC.
- ❖ Deleuze, G. (1968). *Différence et répétition*. Paris : Presses Universitaires de France.
- ❖ Deleuze, G. & Guattari, F. (1980). *Mille plateaux*. Paris : Minuit.
- ❖ Derrida, J. (1968). *De la grammatologie*. Paris : Éditions Minuit.
- ❖ Foucault, M. (1966). *Les Mots et les Choses*. Paris : Éditions Gallimard.
- ❖ Foucault, M. (1977). *Surveiller et punir : Naissance des prisons*. Paris : Gallimard.
- ❖ Freinet, C. (1966). *L’École moderne*. Paris : Éditions Delagrave.
- ❖ Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- ❖ Gerad. (2001). Ouvrages reçus à la rédaction. *Laval théologique et philosophique*, 57(3), 605–607.
- ❖ Gould, A. M., Barry, M. & Wilkinson, A. (2015). *Varieties of Capitalism Revisited: Current Debates and Possible Directions / Les Variétés du Capitalisme revisitées: débats actuels et avenues possibles*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 70(4), 587–620.
- ❖ Hamelin, F. (2016). Compte rendu de [En vitrine et au travers [Julie Bernier]]. *Inter*, (122), 76–77.

- ❖ La formation des enseignants : entre savoirs et pratiques de terrain2.
- ❖ Latour, B. (2005). *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- ❖ Le rapport annuel du groupe de l'administrateur du groupe Afrique de la banque mondiale en 2023 du rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2022.
- ❖ Le rapport mondial de suivi de l'éducation de l'UNESCO en 2022.
- ❖ Le Robert (2023). *Dictionnaire de la langue française*. Paris : Dictionnaires Le Robert.
- ❖ Larousse (2023). *Dictionnaire en ligne*.
- ❖ Lyotard, J.-F. (1984). *La Différence*. Paris : Presses Universitaires de France.
- ❖ Meirieu, P. (1994). *La pédagogie : Entre tradition et modernité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- ❖ Paquet, G. (1993). *Sciences transversales et savoirs d'expérience : the art of trespassing*. *Revue générale de droit*, 24(2), 269–281.
- ❖ Rapport de la banque mondiale, *Employabilité des jeunes : AMÉLIORER LES OPPORTUNITÉS DES JEUNES*, 2019.
- ❖ Richer, F. & St-Cyr, L. (1995). *La transmission des exploitations agricoles familiales : le cas des filles d'agricultrices et d'agriculteurs*. *Recherches féministes*, 8(2), 91–105.
- ❖ Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.
- ❖ Vygotsky, L. (1978). *Thought and Language*. Cambridge, MA: MIT Press.

ANNEXES

ANNEXES

ANNEXE 1 : Questionnaire destiné aux formateurs des MFR et à l'équipe de l'union

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales du Sénégal **MFR SÉNÉGAL** **Réussir autrement**

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de recherche. Présentement en formation en Master2 International en Formation Agricole Rurale, nous avons jugé nécessaire de travailler sur le sujet intitulé **" Contribution à l'analyse des dispositifs de formation par alternance dans les centres de formation agricole rurale : cas des MFR du Sénégal.**

, au bénéfice de l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales de Thiès".

Nous tenons à vous rassurer que les informations collectées resteront confidentielles et ne seront et ne seront utilisées que pour les besoins du présent mémoire.

Date : **Numéro de la fiche :**

A. Statut socio-économique des Moniteurs en MFR

1. Nom et Prénom.....

2. Contact.....

3. Région : **Département** :

4. Localité..... **Tel** :

5. Coordonnés géographique :

6. Sexe : Masculin , Féminin

7. Ethnie : Sérère, Peulh, Djiola, Manjack, Manding, autres.....

8. Religion : Musulman Chrétien Animiste autres (préciser).....

9. Statut matrimonial : marié (e) célibataire Divorcé (e) autres

Nombre de membres de la famille :

10. Niveau d'étude : Non scolarisé primaire secondaire supérieur

11. Quelle est votre tranche d'âge

18-24ans 25-34ans 35-49ans 50-64ans 65-80ans

12. Depuis quand êtes-vous formateur ?.....

13. Pourquoi faites-vous de la formation ?

Auto-consommation,

Source de revenus,

Loisir ou simple plaisir,

Autres raison (préciser)

14. Avez-vous une formation sur dans le domaine que vous formé ?

Oui

Non

Si Oui, expliquez

15. Quelle est votre principale activité ?

- Animateur
- Moniteur
- Agriculteurs
- Eleveurs
- Autres (préciser)

B. LE DIAGNOSTIC DES DISPOSITIFS DE FORMATION PAR ALTERNANCE EN MFR.

16. Connaissez-vous un dispositif de formation par alternance en MFR ?

Oui

Non

Si Oui, expliquez

19. Connaissez-vous la formation par alternance ?

Oui

Non

Si Oui, expliquez ?

20. Existe-t-il un responsable de la formation par alternance dans la MFR ?

Oui

Non

Si Oui, expliquez ?

26.Existe-t-il un maître de stage dans la MFR ?

Oui

Non

Si Oui, expliquez son rôle ?

27.Disposez-vous d'une cartographie des risques pouvant empêcher l'atteinte des résultats attendus dans la formation ?

Oui

Non

31.Disposez-vous d'un référentiel de formation par alternance ?

Oui

Non

Si non pourquoi ?

32.Disposez-vous d'un Plan de Travail Annuel Budgétisé ?

Oui

Non

Si non pourquoi ?

33.Disposez-vous d'un cadre de mesure des rendements

Oui

Non

Si non pourquoi ?

33. Quel est votre objectif général en matière de formation par alternance et d'insertion des jeunes et des adultes pour 2023 ?

34. Quels sont vos objectifs spécifiques de formation par alternance et d'insertion des jeunes et des adultes pour 2024 ?

35. Quels sont les résultats attendus en 2024 dans la formation par alternance et l'insertion des jeunes et des adultes ?

36. Combien de jeunes et d'adultes comptez-vous former en 2024 ?

37. Combien de jeunes et d'adultes comptez-vous insérer en 2024 ?

38. Combien de jeunes et d'adultes avez-vous formé en 2023 ?

39. Combien de jeunes et d'adultes avez-vous inséré en 2023 ?

40. Quelles sont les activités prévues en 2024 en matière de formation par alternance et d'insertion des jeunes et des adultes ?

41. Quelles sont les ressources disponibles pour dérouler les activités de formation par alternance et d'insertion des jeunes ?

Matériels

Humaines

Financières

42. Quelles sont les sources de vérification des résultats obtenus 2024 ?

Rapports

Enquêtes

43. Quelles sont les conditions nécessaires à la réalisation des activités de formation par alternance et d'insertion et des adultes ?

43. Quels obstacles peuvent empêcher la réalisation des activités de formation par alternance et d'insertion ?

44. Qui sera le responsable de la collecte des données de formation par alternance et d'insertion ?

45. Quelle sera la fréquence de la collecte des données de formation par alternance et d'insertion ?

Mensuelle

Trimestrielle

Semestrielle

Annuelle

46. Disposez-vous de la cartographie des partenaires et autres acteurs impliqués dans le projet ?

Oui

Non

Si oui, quels sont leurs rôles et attentes dans le projet ?

47. Disposez-vous d'un manuel de suivi-évaluation de la formation par alternance ?

Oui

Non

Si non pourquoi

48. Comment effectuez-vous le suivi des activités de formation par alternance ?

Comment effectuez-vous le suivi des résultats par alternance ?

C . IDENTIFICATION DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES, MENACES DU DISPOSITIF DE LA FORMATION EN MFR

49 Quelles sont les conditions internes favorables au bon fonctionnement du dispositif de formation par alternance ?

50. Pourquoi ces conditions internes sont-elles favorables au dispositif de formation par alternance ?

51. Quelles sont les conditions externes favorables au dispositif de formation par alternance ?

52. Pourquoi ces conditions externes sont-elles favorables au dispositif de formation par alternance ?

53. Quels problèmes internes êtes-vous confrontés dans l'exercice de vos missions de formation par alternance en MFR?

54. Quelles sont les causes de ces problèmes internes ?

55. Quels problèmes externes êtes-vous confrontés dans l'exercice de vos missions ?

56. Quelles sont les causes de ces problèmes externes ?

ANNEXE 2 : Contribution à l'analyse des dispositifs de formation par alternance dans les centres de formation agricole rurale: Cas des MFR du Sénégal.

Synthèse de la Méthodologie

Objectif général

Contribuer à l'analyse des dispositifs de formation par alternance développés par les MFR au Sénégal.

Objectifs Spécifiques (OS)	Données à Collectées	Sources des données	Outils d'investigation	Méthode de Collecte	Outils et logiciel d'analyse	Analyse effectuée
OS1 une caractérisation des dispositifs de formation par alternance développée par les MFR au Sénégal;	-Description des MFR du Sénégal, de leurs activités relatives à la formation par alternance de leurs jeunes et adultes, leurs partenaires, - Description de leurs stratégies de formation par alternance, des difficultés qu'ils rencontrent dans le cadre de la formation de leurs jeunes et adultes ; -Description des autres acteurs intervenants dans la formation par alternance des jeunes et des adultes ainsi que les actions qu'ils mènent en	-Internet -Archive des MFR -Les MFR du Sénégal, -les documents de l'ESAE et l'UCAD - les jeunes qui avaient faits leurs parcours en MFR, -Entreprises agricoles,	-Grille de revue de littérature, -Questionnaire, -Guide d'entretien, -Kobotoolsbox Fiches d'enquêtes.	-Focus groupe -Entretien avec les moniteurs des MFR -Revue documentaire, -Entretiens avec des informateurs clés, -Observation participante et non participante,	-Grilles d'analyse -Grille d'analyse du processus d'installation des jeunes formés en agriculture, -Grille d'analyse de la durabilité des	-Statistiques descriptives

	<p>faveur de la formation des jeunes et adultes,</p> <p>-Description du rôle des différents acteurs intervenants dans les dispositifs des auditeurs après formation en MFR</p> <p>- Avantages des dispositifs de formation en alternance MFR</p>	<p>-Bureau de la Formation Agricole et Rurale,</p> <p>-Autorités locales</p> <p>-Partenaires</p> <p>Techniques et Financier (PT F)</p>		<p>-Triangulation,</p> <p>-Prises d'image,</p> <p>-Cartographie.</p>	<p>dispositifs d'insertion,</p> <p>-L'octogone de Rash</p> <p>-Logiciel SPSS</p>	
OS2: une comparaison de l'offre et de ces dispositifs de formation par alternance aux besoins des auditeurs/apprenantes et du marché du travail;	<p>-Description des dispositifs de formation des MFR en termes de formation des jeunes et des adultes au Sénégal,</p> <p>-Description des dispositifs de formation par alternances de la MFR de Vertus,</p> <p>- Difficultés rencontrées par les MFR du Sénégal pour les formations par alternance,</p> <p>-Stratégie développées par les MFR pour développer les formations en alternance.</p>	<p>-Archive des MFR</p> <p>-Les MFR du Sénégal,</p> <p>- les jeunes qui avaient faits leurs parcours en MFR,</p> <p>-Entreprises agricoles,</p>	<p>-Grille de revue de littérature,</p> <p>-Questionnaire,</p> <p>-Guide d'entretien,</p> <p>-Kobotoolsbox</p>	<p>-Revue documentaire</p> <p>-Entretiens avec des informateurs clés,</p> <p>- focus groupe,</p> <p>- Observation participante et non participante,</p> <p>-Triangulation,</p> <p>-Prises d'image,</p> <p>-Cartographie</p> <p>-les animateurs des MFR du Sénégal</p>	<p>-Grille de comparaison,</p> <p>-Grille d'analyse du processus d'installation des jeunes formés en agriculture,</p> <p>-Grille d'analyse de la durabilité des dispositifs de formation</p>	<p>-Statistiques descriptives,</p>
OS3: une proposition d'un dispositif de formation par alternance améliorée et durable en	<p>-Réhabilitation des MFR avec les normes qualité internationales,</p> <p>-Mobilisation des ressources humaines pour</p>	<p>-Internet</p> <p>-Archive des MFR</p> <p>-Les MFR du Sénégal,</p>	<p>-Grille de revue de littérature,</p> <p>-Questionnaire,</p>	<p>-Focus groupe</p> <p>-Entretien avec les moniteurs des MFR</p>	<p>-Grilles d'analyse</p> <p>-Grille d'analyse du processus</p>	<p>-Statistiques descriptives</p>

<p>adéquation avec les normes en la matière et les besoins réels des acteurs.</p>	<p>plus d'attractivités dans les MFR, - Les facteurs susceptibles d'influencer le taux de formation des jeunes et des adultes. -Amélioration des dispositifs de formation en MFR au Sénégal -les entreprises et les stages en MFR -Description trajectoire des jeunes au cour de la formation -Description trajectoire des jeunes après formation en MFR -Proposition d'amélioration des dispositifs de formation par alternances -Proposition des formations en ligne -Augmentation de la visibilité du système de formation</p>	<p>- les jeunes qui avaient faits leurs parcours en MFR, -Entreprises agricoles, -Bureau de la Formation Agricole et Rurale, -Autorités locales -Partenaires Techniques et Financier (PTF)</p>	<p>-Guide d'entretien, -Kobotooolsbox Fiches d'enquêtes.</p>	<p>-Revue documentaire, -Entretiens avec des informateurs clés, -Observation participante et non participante, -Triangulation, -Prises d'image, -Cartographie.</p>	<p>d'installation des jeunes formés en agriculture, -Grille d'analyse de la durabilité des dispositifs d'insertion, -L'octogone de Rash -Logiciel SPSS</p>	
---	---	--	--	---	---	--

