

Mémoire de Master
Ingénierie de la formation agricole et rurale

2023-2024



TITRE DU MEMOIRE :

Les enjeux du maintien et de la fidélisation des jeunes dans les filières de formation professionnelle agricole en élevage bovin en Tunisie

PRESENTE PAR : Sameh Moussi

Date : 27 février 2025

Devant le Jury composé de :

Président : Professeur **ABDOULAYE KEBE** ENSETP/UCAD

Membre : Professeur **SYLVAIN AGBANGLANON** ENSETP

Encadrant : Professeur **MOSTAFA ERRAHJ** Professeur à l'École Nationale d'Agriculture de Meknès

Co-encadrante : Mme **Marie Balse** Responsable de la coordination du MIFAR

Chargée de l'ingénierie de formation et de la capitalisation



Résumé

Ce travail de recherche explore les dynamiques et les enjeux des formations professionnelles agricoles en élevage bovin en Tunisie. L'objectif principal est d'identifier les causes du désintérêt progressif des jeunes pour ces formations, tout en évaluant leurs forces, leurs faiblesses, et les opportunités d'amélioration. La méthodologie adoptée a combiné des outils quantitatifs et qualitatifs pour garantir une compréhension complète des problématiques. Les données ont été collectées auprès de différentes catégories d'acteurs, notamment les apprenants en cours de formation, les sortants, les formateurs et les tuteurs en entreprise. Cette approche a permis de croiser des perspectives variées, offrant une analyse riche et nuancée. Les résultats montrent que les formations agricoles disposent de points forts indéniables, tels que l'alternance théorie/pratique et les opportunités d'apprentissage offertes par les stages en entreprise. Cependant, des défis structurels et organisationnels freinent leur attractivité et leur efficacité. Parmi ces défis, on note l'obsolescence des infrastructures, l'inadéquation des programmes pédagogiques avec les besoins du marché, et le manque d'accompagnement post-formation. L'analyse a également mis en évidence les causes du désintérêt des jeunes, amplifiées par des perceptions négatives des carrières agricoles et des opportunités professionnelles jugées limitées. Malgré cela, certains facteurs facilitants, tels que l'accès à des terres agricoles ou les soutiens financiers ciblés, ont permis à certains diplômés de s'installer avec succès dans le secteur. Pour remédier à ces insuffisances, plusieurs recommandations stratégiques ont été formulées, notamment : La modernisation des infrastructures et des équipements pour améliorer la qualité des apprentissages pratiques ; La révision des programmes pédagogiques afin de les aligner sur les exigences du marché agricole et les innovations technologiques ; Le renforcement de l'encadrement pédagogique et la formation continue des formateurs ; La valorisation des carrières agricoles par des campagnes de sensibilisation ciblées. Et la mise en place de dispositifs d'accompagnement post-formation pour les sortants. Ce travail souligne l'importance de réformes structurelles et organisationnelles pour renforcer l'attractivité et l'efficacité des formations agricoles. Ces efforts, combinés à une valorisation des métiers agricoles, pourraient transformer ces formations en un levier stratégique pour le développement durable du secteur agricole tunisien.

Mots-clés : Formation agricole, Élevage bovin, Désintérêt des jeunes, Analyse qualitative, Tunisie.



Abstract :

This research work explored the dynamics and challenges of agricultural vocational training in cattle breeding in Tunisia. The main objective was to identify the causes of the gradual disinterest of young people in these training courses, while assessing their strengths, weaknesses, and opportunities for improvement. The methodology adopted combined quantitative and qualitative tools to ensure a complete understanding of the issues.

Data was collected from different categories of stakeholders, including learners in training, graduates, trainers, and company tutors. This approach made it possible to cross-reference various perspectives, offering a rich and nuanced analysis. The results show that agricultural training courses have undeniable strengths, such as the theory/practice alternation and the learning opportunities offered by company internships. However, structural and organizational challenges hamper their attractiveness and effectiveness. These challenges include obsolete infrastructure, the inadequacy of educational programs with market needs, and the lack of post-training support. The analysis also highlighted the causes of young people's disinterest, amplified by negative perceptions of agricultural careers and professional opportunities deemed limited.

Despite this, certain facilitating factors, such as access to agricultural land or targeted financial support, have enabled some learners to successfully establish themselves in the sector. To address these shortcomings, several strategic recommendations have been made, including: Modernizing infrastructure and equipment to improve the quality of practical learning; Revising educational programs to align them with agricultural market requirements and technological innovations; Strengthening educational supervision and continuing training for trainers; Promoting agricultural careers through targeted awareness campaigns. And setting up post-training support systems for graduates.

This work highlights the importance of structural and organizational reforms to strengthen the attractiveness and effectiveness of agricultural training. These efforts, combined with a valorization of agricultural professions, could transform these training courses into a strategic lever for the sustainable development of the Tunisian agricultural sector.

Keywords: Agricultural training, Cattle breeding, Youth disinterest, Qualitative analysis, Tunisia.





DEDICACE

Ce document représente l'aboutissement du soutien et des encouragements que ma famille :

Mes parents, mes frères et mon mari m'ont prodigué tout au long de ce parcours.

Ces quelques lignes ne sont pas suffisantes pour les remercier de leur soutien permanent et sans faille, leur patience ainsi que leur compréhension.

Je profite de cette occasion pour m'excuser auprès de ma mère et mon père pour mon côté un peu déplaisant pendant les derniers mois avant la fin de mon travail.

Je tiens à vous remercier pour avoir toujours fait preuve d'un dévouement sans limites. Vous êtes mon rayon de soleil.

SAMEH





Remerciements

Au terme de ce travail, je tiens en premier lieu à présenter mes Sincères remerciements à toutes les personnes qui m'ont apporté, de près ou de loin, leur précieuse aide tout au long de la réalisation de ce travail.

Je tiens aussi à présenter mes remerciements à Monsieur **MOSTAFA ERRAHJ**, professeur à l'École Nationale d'Agriculture de Meknès, pour m'avoir accordée sa confiance en dirigeant ce travail. Ses conseils permanents, son soutien, ses discussions et ses critiques constructives durant la période d'élaboration du travail.

Je voudrais remercier également Madame **MARIE BALSE**, Co-encadreur pour son soutien et sa générosité toujours parfaites.

Un remerciement particulier s'adresse aux membres du jury : Professeur **ABDOULAYE KEBE** et Professeur **SYLVAIN AGBANGLANON** qui ont accepté de juger et d'évaluer ce travail.

Mes remerciements s'adressent également au personnel administratif et pédagogique du réseau FAR, qui a fourni les bases nécessaires tout au long de notre cursus académique en MIFAR. Leur Soutien a été déterminant pour atteindre cette étape de notre formation. J'adresse également mes vifs remerciements aux enseignants de l'ENA de Meknès, de l'ENSETP, et de l'Institut AGRO de Montpellier pour la qualité de la formation et les connaissances acquises au cours de ce master.


Je tiens également à remercier mes collègues du centre de formation professionnel en élevage bovin de Sidi Thabet ainsi que mes anciens collègues du lycée sectoriel de formation professionnelle en élevage bovin de Thibar et je n'oublie jamais mes apprenants des classes 1ere année et 2ieme année BTP et BTS.

Ma chère collègue, **MARIE CELINE MEFIOU** pour son encouragement et son aide toute au long de la période de rédaction.

Mon collègue **MONTASSER KHETHER** pour ses remarques constructives et son partage sans limites.

Je n'oublie jamais mes chers collègues de la promotion ainsi que nos délégués **Véronique et Zidane** pour leurs encouragements et leurs soutiens.





Il m'est agréable de remercier les représentants du réseau FAR en Tunisie, notamment le Dr **Khemais Zayani**, Ex Directeur Général de l'AVFA, pour m'avoir accordée cette opportunité de participer à ce master.

J'exprime mes sincères remerciements et ma profonde considération à tous ceux et celles qui ont contribué à l'élaboration de ce travail.



SOMMAIRE

RESUME	1
ABSTRACT :	2
DEDICACE	3
<i>SAMEH</i>	3
REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	6
ABREVIATIONS :	13
LISTES DES FIGURES :	14
LISTE DES TABLEAUX	15
CHAPITRE 1. INTRODUCTION	16
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	17
1.2. PROBLEMATIQUE	19
QUESTIONS DE RECHERCHE	20
1.3. HYPOTHESES	20
1.4. IMPORTANCE DE L'ETUDE:.....	21
CHAPITRE 2. CADRE THEORIQUE ET REVUE DE LITTERATURE	23
2.1. DEFINITION DES CONCEPTS	23
2.1.1. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	23
2.1.2. CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE	23
2.1.3. AGRICULTURE DURABLE.....	23
2.1.4. DESINTERET DES JEUNES POUR LA FORMATION AGRICOLE	24
2.1.5. INSERTION PROFESSIONNELLE	24
2.1.6. TRANSITION DEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE EN TUNISIE.....	24
2.1.7. POLITIQUES AGRICOLES ET EDUCATIVES EN TUNISIE.....	24
2.1.8. EXODE RURAL.....	25
2.1.9. COMPETENCE	25
2.1.10. ACTIVITE D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE.....	25
2.2. CADRE THEORIQUE.....	25
2.2.1. THEORIE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE EN EDUCATION	26
2.2.2. THEORIE DU CAPITAL HUMAIN	26



2.2.3.	THEORIE DE LA DIFFERENCIATION SOCIALE (BOURDIEU,1979).....	26
2.3.	REVUE DE LITTERATURE	26
2.3.1.	CONTEXTE ET ROLE DE LA FORMATION AGRICOLE	27
2.3.2.	HISTORIQUE ET ROLE DES CENTRES DE FORMATION AGRICOLE EN TUNISIE	27
	LES GRANDES ETAPES DE L'EVOLUTION DES CFPA :	28
	BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR (BTS):	30
	TABLEAU 1: SPECIALITES VERSUS DIPLOMES DANS LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE	31
	TABLEAU 3:EFFECTIFS DES APPRENANTS INSCRITS	34
	TABLEAU 4:EFFECTIFS DES APPRENANTS SORTANTS	34
	TABLEAU 5:EFFECTIFS DES APPRENANTS QUI ONT ABANDONNES	35
2.3.3.	DEFIS STRUCTURELS ET ORGANISATIONNELS DES CFPA	36
	1. INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS LIMITES	36
	2. PROGRAMMES DE FORMATIONS INADEQUATS	36
	3. ENCADREMENT PEDAGOGIQUE INSUFFISANT	36
2.3.4.	CAUSES DU DESINTERET DES JEUNES POUR LA FORMATION AGRICOLE	37
2.3.5.	FORCES ET LIMITES DES CENTRES DE FORMATION	37
	1. FORCES DES CFPA EN TUNISIE :	37
	1.1.EXPERTISE ET PEDAGOGIE ADAPTEE AUX METIERS AGRICOLES :	37
	1.2. CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT RURAL :	37
	1.3. DIVERSITE DES FORMATIONS PROPOSEES :	38
	2. LIMITES DES CFPA EN TUNISIE :	38
	2.1. INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS OBSOLETES	38
	2.2. INADEQUATION DES PROGRAMMES DE FORMATION	38
	2.3. MANQUE DE SYNERGIE AVEC LE SECTEUR PRIVE	38
	2.4. PERCEPTION SOCIALE NEGATIVE DU SECTEUR AGRICOLE	38
	CONCLUSION	38
2.3.6.	SOLUTIONS ET INNOVATIONS POUR REVITALISER LA FORMATION AGRICOLE	39
	CHAPITRE 3. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	40
3.1.	CHOIX ET PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE	41
	SYNTHESE DES CARACTERISTIQUES DE LA ZONE D'ÉTUDE	41
	LA FIGURE CI-DESSOUS PRESENTE LA ZONE D'ETUDE SUR LA CARTE	41



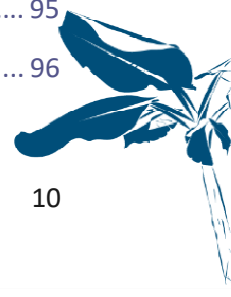
3.2.	IMPORTANCE DU CHOIX DE LA ZONE :	42
	CONCLUSION	43
3.3.	ECHANTILLONNAGE.....	44
	1. CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE (CFPA) DE SIDI THABET	44
	APPRENANTS EN COURS DE FORMATION	44
	SORTANTS DU CFPA	44
	2. CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE (CFPA) DE SIDI BOUROUIS	44
	APPRENANTS EN COURS DE FORMATION	44
	SORTANTS DU CFPA	44
	3. LYCEE SECTORIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE (LSFPA) DE THIBAR	44
	APPRENANTS EN COURS DE FORMATION	44
	SORTANTS DU LSFPA	45
	TABLEAU 6: DISTRIBUTION DES ENQUETES PAR CENTRE ET GROUPE CIBLE	45
	CONCLUSION	45
	TABLEAU 7: NOMBRE D'ENQUETE PAR CATEGORIE D'ACTEURS	45
	TABLEAU 8 : NOMBRE DE JEUNES ENQUETES	46
3.4.	PREPARATION DU QUESTIONNAIRE ET DEROULEMENT DES ENQUETES.....	46
3.4.1.	CATEGORIES D'ACTEURS CIBLEES	46
3.4.2.	STRUCTURE ET GRANDES PARTIES DES GUIDES D'ENTRETIEN	47
3.4.3.	APPROCHE METHODOLOGIQUE POUR L'ÉLABORATION DES GUIDES.....	48
3.4.4.	PERTINENCE DES GUIDES POUR LES ANALYSES	48
3.5.	VARIABLES CLES POUR L'ANALYSE DES DONNEES.....	49
3.6.	ANALYSE STATISTIQUE.....	50
3.6.1.	TRANSCRIPTION DES DONNEES	50
3.6.2.	ORGANISATION DES DONNEES.....	50
3.6.3.	ANALYSE STATISTIQUE QUANTITATIVE	51
3.6.4.	ANALYSE QUALITATIVE	51
3.6.5.	CONFRONTATION DES DONNEES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES	52
	CONCLUSION DU CHAPITRE	52
	CHAPITRE 4. ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS	53



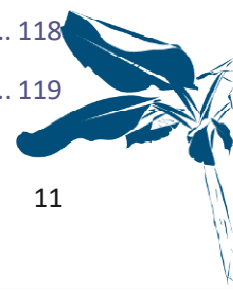
4.1.	PROGRAMMES DE FORMATION.....	53
4.1.1.	ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION ISSUE DE L'AVFA MISE EN PLACE POUR LES APPRENANTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ELEVAGE BOVIN	53
4.1.2.	ANALYSE DE L'ORGANISATION DES COURS DANS LES CENTRES DE FORMATION EN ELEVAGE BOVIN.....	55
4.1.3.	DEROULEMENT DES FORMATIONS DANS LES TROIS CENTRES DE FORMATIONS PROFESSIONNELLE EN ELEVAGE BOVIN.....	58
4.2.	ANALYSE DE L'ENCADREMENT PEDAGOGIQUE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	58
4.2.1.	ENCADREMENT PEDAGOGIQUE.....	58
4.2.2.	ALTERNANCE ENTRE THEORIE ET PRATIQUE.....	60
	FIGURE 5:ORGANISATION DES COURS DURANT L'ANNEE DE FORMATION SELON LES APPRENANTS EN FORMATION.....	61
4.3.	LES FORMES.....	62
4.3.1.	ANALYSE DU PROFIL DES FORMES.....	62
	FIGURE 6: PROFIL DES FORMES.....	63
4.3.2.	ANALYSE DES FAMILLES DES FORMES.....	64
	FIGURE 7: PROVENANCE DES APPRENANTS.....	65
4.3.3.	ANALYSE DES TYPES DE PROJETS DEVELOPPES PAR LES FORMES.....	66
	TABLEAU 10: LES DIFFERENTS TYPES DES PROJETS DES APPRENANTS.....	66
4.3.4.	ANALYSE DU CHOIX DES SPECIALITES.....	68
	FIGURE 8: CHOIX DE LA SPECIALISATION DE L'ELEVAGE BOVIN.....	69
4.3.5.	SOURCES DE MOTIVATION DES FORMES.....	70
	FIGURE 9: PRINCIPALES SOURCES DE MOTIVATIONS.....	70
4.4.	AMELIORATION DE LA FORMATION ET DES COMPETENCES.....	71
4.4.1.	ANALYSE DES DOMAINES NECESSITANT UNE AMELIORATION.....	71
	FIGURE 10: PRINCIPAUX DOMAINES QUI NECESSITENT UNE AMELIORATION.....	72
4.4.2.	MODULES AYANT CONTRIBUE A L'AMELIORATION DES COMPETENCES.....	73
4.4.3.	COMPETENCES NECESSAIRES POUR AMELIORER LA QUALITE DE LA FORMATION.....	76
	FIGURE 12: COMPETENCES NECESSAIRES POUR AMELIORER LA FORMATION.....	77
4.5.	DIFFICULTES RENCONTREES.....	77
4.5.1.	DIFFICULTES RENCONTREES LORS DES FORMATIONS PAR LES FORMATEURS ET LES APPRENANTS.....	77



FIGURE 13: DIFFICULTES RENCONTREES LORS DES FORMATIONS	78
DIFFICULTES POUR LES FORMATEURS	78
DIFFICULTES POUR LES APPRENANTS	78
PROPOSITIONS D'AMELIORATION	80
CONCLUSION ET TRANSITION	80
4.5.2. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES LORS DES STAGES EN ENTREPRISE	80
FIGURE 14:DIFFICULTES RENCONTREES LORS DU STAGE	81
4.5.3. ACCOMPAGNEMENT POST-FORMATION	82
FIGURE 15:ACCOMPAGNEMENT POST-FORMATION	83
4.6. ENCADREMENT DES FORMATEURS ET TUTEURS PENDANT LA PERIODE DE STAGE AU SEIN DES ENTREPRISES	84
4.6.1. ANALYSE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES FORMATEURS	84
FIGURE 16: ENCADREMENT DES FORMATEURS	84
4.6.2. ENCADREMENT DES TUTEURS	85
PROPOSITIONS D'AMELIORATION	86
4.6.3. ENCADREMENT DES TUTEURS PENDANT LE STAGE	87
FIGURE 17: ENCADREMENT DES TUTEURS LORS DES STAGES	87
PROPOSITIONS D'AMELIORATION	88
CONCLUSION ET TRANSITION	89
4.7. IMPACT DE LA FORMATION SUR LES APPRENANTS	89
4.7.1. SITUATION ACTUELLE DES SORTANTS DES FORMATIONS AGRICOLES	89
FIGURE 18: SITUATION ACTUELLE DES POST-FORMES	89
4.7.2. ASPECTS AYANT AIDE LES SORTANTS A S'INSTALLER.....	90
FIGURE 19: LES ASPECTS QUI ONT CONTRIBUE A L'INSTALLATION DES JEUNES.....	91
4.8. SOLUTIONS ET INNOVATIONS POUR MODERNISER LES SYSTEMES DE FORMATION AGRICOLE	92
4.9. ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES (SWOT)	94
A- FORCES	94
B- FAIBLESSES	94
C- OPPORTUNITES	95
D- MENACES	95
4.10. SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES	96



CONCLUSION GENERALE DU CHAPITRE.....	98
CHAPITRE 5. CLUSION, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES	99
SYNTHESE DES RESULTATS ET INTERPRETATIONS	99
RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES	100
PERSPECTIVES.....	101
PERSPECTIVES POUR LA SUITE DE CETTE ÉTUDE	101
REFERENCES	104
ANNEXE	106
ANNEXE 1 : Les spécialités couvertes par la formation professionnelle agricole et les diplômes correspondants.....	106
TABLEAU 11: SPECIALITES VERSUS DIPLOMES DANS LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE	106
TABLEAU 12 : SPECIALITES VERSUS DIPLOMES DANS LE SECTEUR DE LA PECHE.....	106
ANNEXE 2 : Guide d'entretien pour les formateurs, coordinateurs et tuteurs.....	109
PARTIE 1 : INFORMATIONS PERSONNELLES.....	109
PARTIE 2 : CRITERES DE SELECTION	109
PARTIE 3 : ÉVALUATION DES RELATIONS ET DE L'INTEGRATION DES APPRENANTS.....	109
PARTIE 4 : PROGRAMME DE FORMATION ET ALTERNANCE PRATIQUE/THEORIE	110
AMELIORATION :	110
PARTIE 5 : ATTITUDES ET COMPORTEMENTS DES APPRENANTS.....	111
QUELS SONT LES FACTEURS DE MOTIVATION DES APPRENANTS ?	112
PARTIE 6 : MOYENS, OUTILS ET INFRASTRUCTURES	112
PARTIE 7 : ORGANISATION ET EVALUATION DES STAGES.....	113
METHODES PEDAGOGIQUES ET INNOVATIONS	113
MOTIVATION ET COORDINATION DES ENSEIGNANTS.....	114
DIFFICULTES ET INNOVATIONS DANS LE CENTRE	115
ANNEXE 3 : Formulaire d'évaluation complète du cycle de formation initiale (CAP, BTP, BTS) et de son impact	117
1. INFORMATIONS GENERALES	117
2. ÉVALUATION DU CONTENU DE LA FORMATION.....	117
3. COMPETENCES ET SAVOIR-FAIRE ACQUIS.....	118
4. EXPERIENCE DU STAGE EN ENTREPRISE	119



5. IMPACT DE LA FORMATION SUR L'AVENIR PROFESSIONNEL	120
7. PERSPECTIVES ET SATISFACTION GLOBALE.....	121
ANNEXE 4 : Formulaire pour les apprenants en cours de formation professionnelle initiale en élevage bovin.....	123
PARTIE 1 : INFORMATIONS PERSONNELLES.....	123
PARTIE 2 : MOTIVATION ET CHOIX DE LA SPECIALITE	123
PARTIE 3 : EXPERIENCE ET COMPETENCES	124
PARTIE 4 : OBJECTIFS DE LA FORMATION	125
PARTIE 5 : ÉVALUATION ET SUGGESTIONS.....	126
ANNEXE 5 : PROGRAMME DE FORMATION NIVEAU BTS	128
REFERENTIEL DE FORMATION PROFIL :	128
BTS EN PRODUCTION ANIMALE NOMBRE DE MODULES : 33	128
MODULES DE LA FORMATION SPECIFIQUE	128
TABLEAU : MODULES ENSEIGNES	128
ANNEXE 6 : PROGRAMME DE FORMATION NIVEAU BTP	130
PROFIL VISE : BTP TECHNICIEN EN ELEVAGE BOVIN.....	130
NOMBRE DE MODULES : 26.....	130
MODULES DE LA FORMATION SPECIFIQUE	130
TABLEAU : MODULES ENSEIGNES	130
ANNEXE 7: PROGRAMME DE FORMATION MODULES CAP.....	132
PROFIL VISE : CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE EN ELEVAGE BOVIN....	132
NOMBRE DE MODULES : 21	132
NOMBRE DE MODULES : 21	132
PROFIL VISE : CAP OUVRIER EN ELEVAGE BOVIN	132
DUREE EN HEURES : 1510 HEURES	132
MODULES DE LA FORMATION SPECIFIQUE	132
TABLEAU : MODULES ENSEIGNES	132



Abréviations :

- ONTT : Office National de Tourisme Tunisien
- AVFA : Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole
- APC : Pédagogie Approche par Compétences
- CC : Certificat de Compétence.
- CAP: Certificat d’Aptitude Professionnelle
- BTP : Brevet de Technicien Professionnel
- BTS: Brevet de Technicien Supérieur
- INPFCA : Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole de Sidi Thabet
- CFPA : Centre de Formation Professionnelle Agricole
- LSFPA : Lycée sectoriel en Formation Professionnelle Agricole
- AST : Analyse de la Situation de Travail
- PE : Programme d’Etude
- UNESCO : Organisation des Nations unies pour l’éducation, la science et la culture
- UNDP : United Nations Développement Programme (UNDP).
- OIT : organisation international de travail
- PIB : Produit Intérieur Brut
- FAO : food and agriculture organisation
- SIG : Système d’Information Géographique
- ONG : organisation non gouvernementale
- MOOC : massive open online courses
- SYNAGRI : Syndicat des agriculteurs de Tunisie.



LISTES DES FIGURES :

Figure 1 : Carte des zones d'intervention.....	42
Figure 2: Les perceptions des acteurs : les formateurs sur le programme de formation issue de l'AVFA mis en place pour les apprenants.....	54
Figure 3: Organisation de la formation au cours de l'année selon les formateurs au sein des centres de formation.....	56
Figure 4: Perceptions des acteurs de la formation : formateurs et tuteurs à propos de l'encadrement pédagogique dans les établissements et dans les entreprises.....	59
Figure 5: Organisation des cours durant l'année de formation selon les apprenants en formation.....	61
Figure 6: Profil des formés.....	63
Figure 7: Provenance des apprenants.....	65
Figure 8: Choix de la spécialisation de l'élevage bovin.....	69
Figure 9: Principales sources de motivations.....	70
Figure 10: Principaux domaines qui nécessitent une amélioration.....	72
Figure 11: Modules ayant contribué à améliorer les compétences des apprenants pour les trois cursus CAP , BTP et BTS.....	75
Figure 12: Compétences nécessaires pour améliorer la formation.....	77
Figure 13: Difficultés rencontrées lors des formations.....	78
Figure 14: Difficultés rencontrées lors du stage.....	81
Figure 15: Accompagnement post-formation.....	83
Figure 16: Encadrement des formateurs.....	84
Figure 17: Encadrement des tuteurs lors des stages.....	87
Figure 18: Situation actuelle des post-formés.....	89
Figure 19: Les aspects qui ont contribué à l'installation des jeunes.....	91



LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Spécialités versus diplômes dans le secteur de l’agriculture.....	31
Tableau 2: Spécialité des centres de formation	33
Tableau 3:Effectifs des apprenants inscrits	34
Tableau 4:Effectifs des apprenants sortants	34
Tableau 5:Effectifs des apprenants qui ont abandonnés.....	35
Tableau 6: Distribution des enquêtes par centre et groupe cible.....	45
Tableau 7: Nombre d’enquêté par catégorie d’acteurs.....	45
Tableau 8 : Nombre de jeunes enquêtés	46
Tableau 9: Résumé les variables nécessaires pour les analyses statistiques en fonction des objectifs spécifiques.....	49
Tableau 10: Les différents types des projets des apprenants.....	66
Tableau 11: Spécialités versus diplômes dans le secteur de l’agriculture.....	106
Tableau 12 : Spécialités versus diplômes dans le secteur de la pêche	106
Tableau 13:Les conditions d’admission dans les formations dans le domaine de la pêche et de l’aquaculture.....	107



L'agriculture tunisienne occupe une place essentielle dans l'économie nationale. En 2018, elle représentait 10,4 % du PIB et employait environ 15 % de la population active (SYNAGRI, 2017). La production végétale domine le secteur, avec en tête les grandes cultures, notamment les céréales comme le blé et l'orge. L'arboriculture joue également un rôle majeur, avec des productions phares telles que les olives, les dattes et les agrumes. Du côté de l'élevage, l'élevage ovin est particulièrement répandu.

Une part significative de la production agricole est destinée à l'exportation, notamment l'huile d'olive, les dattes et les agrumes, qui contribuent fortement aux échanges commerciaux du pays. Ce secteur, vital pour l'économie tunisienne, joue ainsi un rôle stratégique en matière de croissance, d'emploi et de sécurité alimentaire.

Les principales productions agricoles incluent les céréales (blé et orge), les olives, les dattes, les agrumes et les ovins. Les filières oléicoles et phoenicicole se distinguent par leur orientation vers l'exportation, avec l'huile d'olive représentant 40 % des exportations agricoles en 2017, soit la deuxième place après le textile (SYNAGRI, 2017).


En Tunisie, l'élevage bovin représente une composante importante de la production agricole et de l'économie nationale. Depuis quelques années, il a été classé parmi les secteurs prioritaires, du fait qu'il génère deux produits stratégiques (lait et viandes). Depuis le début des années 60, l'élevage bovin a dû subir d'importantes transformations sous l'effet conjugué de différents types de facteurs. Le contexte climatique, la disponibilité fourragère, la mutation des systèmes d'élevage et l'assistance étatique constituaient autant des facteurs actifs dans la dynamique de ce secteur (M. Jaouad)

Cependant, bien que vital, le secteur agricole tunisien fait face à de nombreux défis, notamment l'hétérogénéité de la structure foncière. En effet, 3 % des exploitations agricoles s'étendent sur plus de cinquante hectares et couvrent à elles seules 34 % des superficies agricoles, tandis que 54 % des exploitations occupent moins de cinq hectares, ne représentant que 11 % des terres cultivables.

Ce morcellement excessif des terres constitue un frein majeur aux investissements lourds, limitant ainsi la modernisation du secteur et l'adoption de technologies agricoles plus performantes. L'hétérogénéité de la structure foncière en est un exemple marquant : 54 % des exploitations couvrent moins de cinq hectares et représentent seulement 11 % des surfaces agricoles, tandis que 3 % des exploitations supérieures à cinquante hectares concentrent 34 % des terres (Faycal Ben Brahim, 2023). En outre, selon l'OIT (2022), la pression exercée par la sécheresse récurrente, la hausse des coûts des intrants, et les défis liés à la mondialisation aggravent les inégalités entre exploitations.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics tunisiens cherchent à réformer les politiques agricoles pour améliorer la compétitivité des filières et promouvoir des pratiques agronomiques plus écologiques. Le conseil et la formation agricoles jouent un rôle central





dans cette transformation. Ces outils visent à développer les compétences des acteurs du secteur, à garantir la sécurité alimentaire et à assurer la durabilité des systèmes de production. Selon Brahim (2023), le cadre national des certifications favorise une meilleure reconnaissance des qualifications dans le secteur agricole, renforçant ainsi les capacités locales.

La formation professionnelle, en particulier, se révèle cruciale pour relever ces défis. Pourtant, le système de formation professionnelle agricole en Tunisie reste confronté à plusieurs problèmes, notamment une image souvent négative, une faible attractivité et des lacunes dans l'adéquation entre formation et besoins du marché (Bouoiyour, 2009).

1.1. Contexte et justification


La formation professionnelle constitue un pilier essentiel du développement économique et social en Tunisie. Elle vise à qualifier les demandeurs d'emploi et à renforcer les compétences des travailleurs afin de répondre aux mutations économiques et technologiques. Dans le domaine agricole, la formation professionnelle revêt une importance stratégique pour moderniser les systèmes de production, accroître la rentabilité des exploitations et promouvoir une agriculture durable.

Selon Brahim (2023), le cadre national des certifications offre une plateforme pour uniformiser les compétences des apprenants et renforcer leur reconnaissance dans le marché du travail. La formation professionnelle agricole contribue également à stabiliser les populations rurales en améliorant leur employabilité et en soutenant des pratiques agricoles résilientes. Cependant, des défis structurels persistent, notamment un manque de coordination entre les acteurs institutionnels, une faible intégration des nouvelles technologies dans les curricula, et des inégalités d'accès aux infrastructures de formation (OIT, 2022).

Des études montrent que la formation professionnelle agricole, comme c'est le cas au Burkina Faso, constitue un véritable moteur de transformation sociale. En investissant dans la formation et en transmettant un savoir-faire basé sur l'adoption de bonnes pratiques agricoles, elle contribue à l'amélioration des rendements et au développement d'une agriculture durable. Ce processus joue également un rôle clé dans la lutte contre l'exode rural en offrant aux agriculteurs des opportunités économiques et des conditions de vie plus stables. Par exemple, les initiatives au Burkina Faso ont démontré que l'investissement dans la formation des jeunes agriculteurs conduit à une meilleure adoption des pratiques modernes et à une augmentation des rendements agricoles (UNDP, n.d.). En Tunisie, bien que des efforts aient été faits pour aligner les formations sur les besoins du marché, des lacunes subsistent. Les jeunes expriment souvent un manque de soutien après la formation, ce qui limite leur capacité à concrétiser des projets agricoles viables.

En complément, qu'elle soit initiale pour les jeunes ou continue pour les adultes, la formation professionnelle agricole joue un rôle clé dans la réponse aux défis





environnementaux. En transmettant des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être, elle contribue à instaurer une nouvelle philosophie agricole, favorisant notamment l'adoption de l'agriculture de conservation. Cette approche permet d'assurer la pérennité des exploitations pour les générations futures tout en promouvant une production raisonnée, fondée sur l'utilisation efficiente des ressources hydriques et le développement de pratiques agroécologiques.

L'objectif principal de cette transformation est de mettre en place une agriculture plus résiliente face aux aléas climatiques et aux changements environnementaux. Toutefois, relever ce défi ne se limite pas à l'introduction de nouveaux concepts ; il requiert également des investissements continus et une mise à jour régulière des compétences des formateurs et des apprenants afin de garantir une adaptation constante aux évolutions du secteur (Bikhazi, 2022).

De plus, la formation professionnelle favorise l'adoption de pratiques innovantes telles que l'agriculture de conservation, l'irrigation efficiente et l'agroécologie, qui sont cruciales pour assurer la durabilité des systèmes agricoles face aux changements climatiques. Toutefois, la mise en place de ces approches nécessite des investissements continus ainsi qu'une actualisation régulière des compétences des formateurs et des apprenants afin d'en garantir l'efficacité (Bikhazi, 2022).


Ainsi, cette recherche s'appuie sur la nécessité de renforcer l'attractivité, l'efficacité et la durabilité du système de formation professionnelle agricole en Tunisie afin qu'il puisse jouer pleinement son rôle dans le développement national.

Parmi les différentes productions animales en Tunisie, l'élevage bovin occupe une place stratégique en raison de sa contribution à la production nationale de lait et de viande rouge. Cette filière constitue une source essentielle de revenus pour de nombreuses exploitations agricoles, notamment dans les régions à vocation d'élevage. Elle joue également un rôle important dans la sécurité alimentaire du pays en assurant une part significative de l'approvisionnement du marché national en produits laitiers et carnés.

L'augmentation du coût des aliments de bétail, la dégradation des ressources fourragères, les changements climatiques qui s'accroissent d'une année à l'autre et les performances techniques et prophylactiques du cheptel sont des contraintes qui ont mis en difficulté la filière bovine en Tunisie. Face à ces défis, le renforcement des savoirs et compétences des éleveurs apparaît comme un levier essentiel pour améliorer la productivité, la durabilité et la compétitivité du secteur.

Dans le but d'améliorer les compétences, les centres de formation professionnelle agricole spécialisés en élevage bovin jouent un rôle déterminant dans la transmission des savoirs et la préparation d'une main d'œuvre qualifiée capable d'accompagner la modernisation de la filière élevage bovin. L'évaluation de leur fonctionnement, de leur attractivité et de leur adéquation aux besoins du marché constitue ainsi une étape importante pour soutenir le développement de l'élevage bovin en Tunisie et répondre aux enjeux actuels du secteur.





Dans cette perspective, il est primordial d'analyser l'état actuel des centres de formation agricole public spécialisés en élevage bovin en Tunisie. Cette démarche permettra d'identifier les points forts à valoriser et les axes d'amélioration à privilégier, dans le but d'attirer davantage de jeunes vers ces formations et de mieux répondre aux besoins du secteur.

1.2. **Problématique**

La formation professionnelle agricole en Tunisie, bien qu'essentielle, fait face à des défis majeurs qui limitent son impact et sa capacité à répondre aux besoins du secteur. Parmi ces défis, la difficulté à attirer les jeunes constitue un enjeu central. En effet, l'agriculture est souvent perçue comme un métier exigeant physiquement et peu valorisant, ce qui dissuade de nombreux jeunes d'opter pour cette filière. Cette perception est d'autant plus renforcée par une inadéquation entre les compétences enseignées dans les centres de formation et les besoins réels des entreprises agricoles (Bouoiyour, 2009).

Un autre facteur limitant réside dans la transmission des savoirs agricoles, qui repose encore largement sur l'accompagnement parental et l'apprentissage empirique plutôt que sur une formation structurée. Cette approche traditionnelle contribue à l'idée que l'agriculture ne nécessite pas une formation formelle, réduisant ainsi l'attrait des cursus professionnels dans ce domaine.


En outre, le système de formation souffre d'un manque de coordination entre les acteurs institutionnels, notamment les centres de formation agricole, et les parties prenantes telles que les entreprises agricoles et les sociétés de services. Cette absence de synergie limite l'efficacité des programmes de formation et entrave l'insertion professionnelle des diplômés (Bikhazi, 2022).

Un autre obstacle majeur est l'absence de passerelles claires entre les différentes voies de formation. Le manque d'articulation entre l'enseignement professionnel agricole et l'enseignement supérieur, ainsi que l'absence de connexions entre les différents niveaux de certification (Certificat d'Aptitude Professionnelle :CAP, Brevet de Technicien Professionnel BTP, Brevet de Technicien Supérieur :BTS), restreignent les opportunités d'évolution professionnelle. Ce cloisonnement incite de nombreux jeunes à se détourner de la filière agricole, faute de perspectives d'évolution motivantes.

Enfin, le financement des projets agricoles post-formation constitue un défi de taille. De nombreux jeunes diplômés souhaitant s'installer en tant qu'agriculteurs se heurtent à des difficultés majeures à trois niveaux : la réalisation de leur étude de projet, l'accompagnement post-formation et l'accès aux financements. Le manque de soutien institutionnel dans ces domaines réduit considérablement les chances de réussite des jeunes entrepreneurs agricoles.

Une analyse approfondie révèle également que les infrastructures de formation sont inégalement réparties sur le territoire, créant des déséquilibres régionaux dans l'accès à une éducation de qualité (OIT, 2022). Enfin, les initiatives visant à moderniser le système de formation professionnelle agricole en Tunisie manquent parfois d'un cadre d'évaluation





rigoureux, ce qui complique la mise en place de réformes efficaces. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT, 2022), une analyse approfondie révèle un déséquilibre dans la répartition des opportunités offertes par les institutions de formation sur le territoire. Cette disparité régionale nuit à l'égalité d'accès à une formation de qualité, limitant ainsi les perspectives des apprenants selon leur localisation. Ainsi, la question centrale peut être formulée comme suit : Dans quelle mesure la formation professionnelle agricole en élevage bovin public en Tunisie répond-elle aux attentes des jeunes, des entreprises et aux exigences du marché agricole, dans un contexte de modernisation et de compétitivité accrue ? En d'autres termes, la formation dispensée dans les centres sous tutelle de l'Agence de Vulgarisation et de Formation : AVFA parvient-elle à offrir des compétences adaptées aux besoins des jeunes et des entreprises, et à produire une main-d'œuvre qualifiée répondant aux exigences du marché agricole ?

Questions de recherche

1. Quels sont les facteurs qui favorisent ou freinent l'attractivité de la formation professionnelle agricole spécialisée en élevage bovin auprès des jeunes en Tunisie ?
2. Dans quelle mesure l'accès au financement après la formation influence-t-il l'installation des lauréats dans des projets agricoles ?
3. Dans quelle mesure le suivi post-formation contribue-t-il à l'insertion professionnelle des lauréats et au renforcement de l'attractivité des formations agricoles spécialisées en élevage bovin ?

Objectifs de la recherche

- 1- Identifier les facteurs qui motivent ou freinent l'engagement des jeunes dans les formations professionnelles agricoles spécialisées en élevage bovin.
- 2-Évaluer l'accès des lauréats aux mécanismes de financement et son impact sur la création et le développement de projets agricoles.
- 3- Analyser l'impact du suivi post-formation sur l'insertion professionnelle des lauréats et sur l'attractivité des formations agricoles spécialisées en élevage bovin.

1.3. **Hypothèses**

- H1. La perception négative des métiers agricoles constitue un facteur majeur de la faible attractivité des formations professionnelles agricoles spécialisées en élevage bovin.
- H2. Les difficultés d'accès au financement après la formation limitent l'installation des jeunes diplômés dans des projets agricoles.



H3. La mise en place d'un dispositif efficace de suivi post-formation améliore l'insertion professionnelle des lauréats et renforce l'attractivité des formations agricoles spécialisées en élevage bovin.

1.4. **Importance de l'étude:**

Cette étude est d'une importance capitale que ce soit sur le plan professionnel, académique ou personnel.


1. **Au niveau professionnel :**

- **Identification de leviers d'amélioration** Cette étude vise à identifier les facteurs expliquant le désintérêt des jeunes pour la formation agricole. La collecte d'informations joue un rôle clé dans l'alignement des attentes des nouvelles générations, des besoins du marché du travail et des objectifs des programmes de formation mis en place dans les centres. L'objectif principal est d'améliorer l'attractivité de ces formations en les adaptant davantage aux réalités du secteur agricole. Ces données sont essentielles pour repenser l'offre de formation et la rendre plus pertinente, tant pour les jeunes que pour les employeurs. En ajustant les contenus et les modalités pédagogiques aux exigences du marché, les centres de formation agricole pourront mieux répondre aux attentes et ainsi renforcer leur attractivité.
- **Développement de politiques publiques :** les résultats peuvent influencer les décideurs politiques et les responsables des programmes de formation, en les aidant à mettre en place des stratégies pour revitaliser l'agriculture comme secteur d'avenir.
- Mettre en évidence les lacunes et les difficultés rencontrées lors de l'application et du déroulement des formations afin d'élaborer une nouvelle stratégie visant à revitaliser l'agriculture en tant que secteur d'avenir.
- **Création d'initiatives entrepreneuriales :** En analysant les lacunes de la formation actuelle, vous pourriez ouvrir la voie à de nouvelles initiatives pour rendre l'agriculture plus attractive aux jeunes, par exemple, en introduisant des formations plus orientées vers l'entrepreneuriat ou les nouvelles technologies agricoles. A travers cette analyse approfondie, les lacunes et les difficultés seront identifiées, tout en ouvrant la voie à de nouvelles initiatives visant à valoriser le domaine agricole et l'entrepreneuriat vert. Cela passera par l'introduction de nouvelles technologies et l'adoption de bonnes pratiques de durabilité.

2. **Au niveau personnel :**

- **Sensibilisation à des enjeux sociaux et économiques :** Cette étude me permet d'approfondir votre compréhension des enjeux sociaux, économiques et culturels qui façonnent les choix des jeunes Tunisiens. Elle vous permet également de mieux appréhender les défis du secteur agricole, ce qui peut être très enrichissant sur le plan personnel. C'est une opportunité d'identifier les enjeux sociaux, économiques et





culturels qui influencent les jeunes Tunisiens, à travers une meilleure compréhension du secteur agricole, de ses défis et de ses opportunités.

- **Renforcement de compétences en analyse et recherche :** Mener cette étude sur un sujet complexe m'aidera à développer des compétences en analyse de données, en rédaction et en gestion de projet de recherche. Ces compétences seront précieuses pour mes futurs travaux ou projets professionnels. Elles me permettront également de développer ma capacité à analyser des situations similaires et à identifier les forces et les faiblesses d'un système de formation professionnelle agricole
- **Impact personnel sur la société :** Cette étude pourrait également me permettre de participer activement à la transformation de la perception de l'agriculture en Tunisie, en mettant en avant son rôle crucial pour l'économie nationale et le bien-être des communautés rurales. Elle pourrait ainsi contribuer à changer la perception des jeunes à l'égard de l'agriculture, en soulignant son importance pour l'économie et les communautés rurales

3. Au niveau académique :

- **Contribution à la littérature locale et internationale :** Cette recherche pourrait contribuer à la compréhension du système éducatif et de la formation professionnelle agricole en Tunisie, tout en offrant une perspective sur les défis de l'agriculture dans un contexte de développement économique et social.
- **Recommandations pour les futures réformes éducatives :** Cette étude pourrait servir de base pour des réformes dans la formation professionnelle, en proposant des solutions basées sur les besoins réels ou attentes des jeunes et les tendances du marché du travail agricole.
- **Ouverture à des collaborations de recherche :** Le sujet de la formation professionnelle agricole en Tunisie et de l'agriculture est un domaine qui pourrait attirer l'attention de chercheurs locaux et internationaux. Cela pourrait conduire à des collaborations pour approfondir les résultats ou élargir le champ d'analyse.

En résumé, cette étude constitue une occasion d'examiner les difficultés et les lacunes de la formation professionnelle, en tenant compte des perspectives des différents acteurs impliqués : les apprenants, les formateurs et les tuteurs.



CHAPITRE 2. CADRE THEORIQUE ET REVUE DE LITTERATURE

Ce chapitre explore les enjeux liés à la formation professionnelle agricole en Tunisie, notamment le désintérêt croissant des jeunes pour ce secteur. À travers une analyse théorique et une revue de littérature, il met en évidence les défis structurels, organisationnels et pédagogiques, tout en proposant des solutions pour renforcer l'attractivité et l'efficacité des formations.

2.1. Définition des concepts

2.1.1. Formation professionnelle

Selon OIT (2016), La formation professionnelle est un système éducatif qui prépare les individus à une activité professionnelle spécifique, en facilitant le transfert de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, tout en adoptant l'approche par compétences (APC) afin de fournir une main-d'œuvre qualifiée au marché du travail.

Cette formation facilite l'intégration des formés grâce à des stages d'immersion dans la vie professionnelle, ainsi qu'au transfert de pratiques agricoles essentielles pour les entrepreneurs et les demandeurs d'emploi, que ce soit dans des entreprises ou des exploitations agricoles.

2.1.2. Centres de formation professionnelle en agriculture

Les centres de formation professionnelle en agriculture sont des établissements spécialisés dans la formation agricole et piscicole. Leur principale mission est de former une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins du marché.

Ces centres visent à transmettre des compétences techniques et pratiques aux jeunes dans le secteur agricole en Tunisie et à adapter les jeunes aux évolutions technologiques de l'agriculture moderne. La formation s'y concentre souvent sur des pratiques durables et des techniques avancées.

2.1.3. Agriculture durable

L'agriculture durable est un modèle agricole visant à satisfaire les besoins des générations actuelles tout en préservant ceux des générations futures. Elle cherche à allier rentabilité, préservation de l'environnement et de la santé humaine (FAO, 2014).

Ce concept est crucial pour les jeunes attirés par les carrières agricoles qui s'intéressent à la technologie, à l'innovation et à la gestion responsable des ressources. Les formations agricoles doivent intégrer ces aspects pour être en phase avec les besoins du marché.



2.1.4. Désintérêt des jeunes pour la formation agricole

Selon Bouaziz, A. (2018), ce phénomène désigne la réticence des jeunes à suivre une formation dans les domaines de l'agriculture et de la pêche, malgré les nombreuses opportunités qui leur sont offertes, telles que l'hébergement, la nourriture et les déplacements gratuits vers les entreprises ou exploitations agricoles spécialisées dans la formation en cours.

Ce désintérêt peut être causé par des perceptions négatives du secteur ou par un manque d'attractivité des formations proposées, notamment les jeunes peuvent percevoir l'agriculture comme un secteur peu rémunérateur ou peu moderne, souvent en raison de l'image vieillissante de ce secteur dans les zones rurales.

2.1.5. Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est le processus par lequel un individu obtient un emploi, un stage ou une activité professionnelle après avoir terminé sa formation, en lien avec le domaine d'études ou de compétences acquises (Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle, 2019).

Cette notion est liée à la capacité des formations agricoles à préparer les jeunes à un marché du travail qui exige des compétences spécifiques. Les formations qui incluent des stages en entreprise ou des partenariats avec des acteurs du secteur sont généralement plus efficaces pour favoriser l'insertion professionnelle.

2.1.6. Transition démographique et économique en Tunisie

Ce processus désigne le passage d'une économie agricole à une économie plus urbanisée et diversifiée, où la croissance démographique et la modernisation des infrastructures modifient les tendances de l'emploi, notamment la migration vers les villes (Sassi, H. 2021).

L'exode rural et l'urbanisation croissante ont un impact direct sur le désintérêt des jeunes pour l'agriculture, car beaucoup cherchent à s'installer en ville où les opportunités sont perçues comme plus nombreuses.

2.1.7. Politiques agricoles et éducatives en Tunisie

Les politiques agricoles et éducatives désignent les stratégies mises en place par le gouvernement tunisien pour promouvoir le secteur agricole, y compris la modernisation des techniques agricoles, et pour encourager la formation professionnelle dans ce domaine Chaker, L. (2017).

Les politiques agricoles peuvent jouer un rôle clé dans la réorganisation des programmes de formation pour les rendre plus attractifs, notamment par des incitations à l'innovation et des partenariats avec les entreprises agricoles.



2.1.8. Exode rural

L'exode rural signifie les déplacements des jeunes et des personnes qui habitent dans les zones rurales pour aller vivre et s'installer dans des régions urbaines pour chercher un travail désigne la migration de populations des campagnes vers les villes, souvent motivée par la recherche de meilleures opportunités économiques et sociales Karray, A. (2019).

Ce phénomène de migration des jeunes vers les grandes villes accentue la mauvaise perception du travail agricole comme une activité des jeunes pauvres et des personnes qui n'ont pas des opportunités de travail.

Ce phénomène contribue au désintérêt des jeunes pour l'agriculture, en raison de la perception que les villes offrent de meilleures opportunités professionnelles et un mode de vie plus attrayant.

2.1.9. Compétence

Ensemble de comportements, cognitifs, socio- affectifs ainsi que d'habiletés psycho-sensori-motrices permettant d'exercer convenablement un rôle, une fonction, une activité ou une tâche.

2.1.10. Activité d'enseignement et d'apprentissage

Les activités d'enseignement et d'apprentissage correspondent aux moyens pédagogiques mis en place pour l'acquisition d'une compétence. L'activité d'enseignement correspond au rôle joué par l'enseignant, alors que l'activité d'apprentissage précise le rôle joué par l'apprenant. Dans le cadre d'une approche par compétence, il est important que l'apprenant ait le rôle le plus actif possible. Pour chaque objet d'apprentissage ou série d'objets, il est suggéré une ou plusieurs activités type. Le choix des activités type pourra être confirmé par les formateurs au moment de l'élaboration de leur plan de cours. Par la suite ces activités pourront être davantage développées.(Programme d'étude CAP élevage bovin,2004)

2.2. Cadre théorique

Pour comprendre le phénomène de désintérêt des jeunes à la formation agricole en Tunisie, il faut analyser trois théories majeures qui permettent d'expliquer les causes de la réticence des jeunes pour la formation agricole.



2.2.1. Théorie de l'offre et de la demande en éducation

Cette théorie postule que l'attractivité d'une formation dépend de la correspondance entre l'offre éducative et les attentes des apprenants. En Tunisie, l'offre de formation en agriculture est souvent perçue comme peu adaptée aux exigences du marché du travail. Le manque d'innovation dans les programmes, couplé à une faible diversification des opportunités professionnelles, contribue à une baisse d'intérêt des jeunes.

2.2.2. Théorie du capital humain

Cette deuxième théorie développée par Becker (1964), met en avant le lien entre l'investissement en formation et les bénéfices attendus en termes de productivité et de revenus. Les jeunes hésitent à s'engager dans la formation agricole lorsqu'ils estiment que les compétences acquises ne leur offriront pas des perspectives économiques viables. Une formation perçue comme peu rentable limite ainsi l'engagement des apprenants.

2.2.3. Théorie de la différenciation sociale (Bourdieu, 1979)

Cette approche sociologique explique que les choix éducatifs et professionnels sont influencés par les normes et représentations sociales. L'agriculture étant souvent associée à un travail pénible et peu valorisé socialement, elle attire moins de jeunes, notamment ceux issus de milieux urbains. De plus, les familles orientent parfois leurs enfants vers des secteurs perçus comme plus prestigieux, contribuant ainsi au désintérêt des nouvelles générations pour les formations agricoles.

Ce cadre théorique permet de mieux comprendre les freins structurels et culturels qui entravent l'attractivité des formations agricoles et oriente l'analyse des solutions à apporter.

2.3. Revue de littérature

L'agriculture est depuis longtemps un pilier essentiel de l'économie tunisienne, jouant un rôle majeur dans la création d'emplois, la sécurité alimentaire et le développement des zones rurales. Cependant, le secteur fait face à des défis considérables.

Cette revue de littérature se propose d'explorer les différents enjeux liés à la formation agricole en Tunisie, en s'intéressant tout d'abord au contexte et au rôle stratégique de cette formation dans le développement économique et social. Ensuite, elle mettra l'historique et l'évolution des centres de formation professionnelle agricole (CFPA), qui ont joué un rôle dans l'adaptation du secteur agricole aux nouvelles exigences du marché.

Enfin, cette revue présentera des solutions et des innovations qui pourraient aider à moderniser ces structures, et encore attirer les jeunes.



2.3.1. Contexte et rôle de la formation agricole

La formation agricole occupe une place essentielle dans le développement économique et social des pays en développement, en particulier en Tunisie, où une grande partie de la population dépend de l'agriculture.

1. Importance de la Formation Agricole dans le Développement Économique et Social

La formation agricole joue un rôle clé dans la modernisation du secteur et dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Selon la FAO (2020), les pays ayant investi dans l'éducation agricole ont amélioré leur productivité et renforcé la sécurité alimentaire. En Tunisie, où l'agriculture représente une part importante du PIB et de l'emploi, la formation agricole permet d'améliorer la gestion des exploitations et d'intégrer les innovations technologiques pour une agriculture plus performante et durable.

2. Formation Agricole dans un Contexte Mondial

À l'échelle internationale, la formation agricole s'adapte aux nouveaux enjeux climatiques et technologiques. Des initiatives comme le "Partenariat mondial pour la formation agricole" visent à structurer des programmes incluant des compétences en agriculture de précision, gestion des ressources et entrepreneuriat agricole (World Bank, 2021). La Tunisie doit suivre cette dynamique en intégrant davantage les nouvelles technologies dans son système de formation.

3. Situation Tunisienne : Une Dépendance Historique à l'Agriculture


Depuis l'indépendance, la Tunisie a structuré son agriculture autour de politiques de modernisation et de formation. Cependant, la transition vers une économie plus urbaine a réduit l'attrait des métiers agricoles. Malgré des efforts pour adapter les programmes de formation, les centres de formation agricole souffrent encore de plusieurs limites, notamment des infrastructures vieillissantes et un manque d'alignement avec les exigences du marché du travail (Ben Brahim, 2023).

2.3.2. Historique et rôle des centres de formation agricole en Tunisie

Les Centres de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) en Tunisie jouent un rôle crucial dans la formation des jeunes aux métiers agricoles, tout en contribuant au développement de l'agriculture et à l'élévation du niveau de compétences dans ce secteur vital pour l'économie tunisienne. Cependant, leur évolution historique et leur transformation face aux défis contemporains sont marquées par des ajustements successifs pour s'adapter aux exigences du marché et aux mutations agricoles.

1. Création des Centres de Formation Agricole en Tunisie





Les Centres de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) en Tunisie ont été mis en place pour structurer l'apprentissage dans le secteur agricole et répondre aux besoins du marché du travail. Depuis leur création, ils ont évolué pour intégrer de nouvelles approches pédagogiques et s'adapter aux transformations du secteur. Selon le Ministère de l'Agriculture de la République Tunisienne (2020), ces centres ont bénéficié de plusieurs réformes visant à améliorer la qualité de l'enseignement et l'adéquation des formations avec les réalités agricoles du pays.

Toutefois, malgré ces réformes, des défis persistent. L'infrastructure de nombreux centres est vieillissante et ne permet pas toujours un apprentissage optimal des techniques modernes. De plus, l'écart entre la formation théorique et la pratique en entreprise limite l'acquisition de compétences directement exploitables sur le marché du travail (Bouiyour, 2009).

2. Evolution des Centres de Formation Agricole

L'évolution des Centres de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) en Tunisie a suivi les transformations socio-économiques du pays, s'adaptant progressivement aux nouvelles exigences du marché agricole et aux défis environnementaux.

Les grandes étapes de l'évolution des CFPA :

- Les années 1960-1970 : Premières réformes postindépendance
Après l'indépendance, la Tunisie a entrepris des réformes agraires impliquant la redistribution des terres et le renforcement de l'encadrement technique. À cette époque, les CFPA avaient pour mission de former des agriculteurs aux compétences de base, centrées sur l'agriculture traditionnelle.
- Les années 1980 : Modernisation et diversification des formations
Avec l'introduction de méthodes agricoles modernes, les CFPA ont diversifié leurs formations en intégrant la mécanisation agricole et la gestion des ressources naturelles. Toutefois, les cursus restaient en grande partie ancrés dans des pratiques traditionnelles et peinaient à suivre le rythme des évolutions technologiques.
- Les années 1990-2000 : Réformes et ouverture vers l'entrepreneuriat
Face aux défis liés à la mondialisation et à la compétitivité du secteur, les CFPA ont commencé à intégrer des modules sur la gestion des exploitations agricoles et l'entrepreneuriat agricole. Ces réformes ont marqué un tournant vers une approche plus professionnalisante, en tenant compte des enjeux de durabilité et d'environnement.
- Les années 2010-2020 : Adaptation aux nouvelles exigences du marché
Conscients de leur rôle dans la transition vers une agriculture durable et résiliente, les CFPA ont commencé à intégrer la formation en agriculture de précision, la gestion des risques climatiques et les techniques de culture biologique. Malgré ces avancées, les défis demeurent importants en raison de l'insuffisance des moyens, de l'obsolescence des infrastructures et de la persistance d'un décalage entre formation et besoins du marché.



3. Missions Principales des CFPA en Tunisie

Les CFPA jouent un rôle central dans le développement agricole du pays. Leurs principales missions sont :

- **Former une main-d'œuvre qualifiée** : En proposant des formations adaptées aux différents métiers agricoles, allant de l'agriculture traditionnelle aux pratiques modernes et mécanisées.
- **Promouvoir l'innovation et la modernisation** : En intégrant les nouvelles technologies agricoles et en formant les apprenants à la gestion durable des ressources.
- **Sensibiliser aux enjeux environnementaux** : En mettant l'accent sur la gestion de l'eau, l'agriculture biologique et la réduction de l'empreinte écologique.
- **Faciliter l'insertion professionnelle des diplômés** : Grâce à des partenariats avec le secteur privé et au développement de programmes favorisant l'entrepreneuriat agricole.

4. Transformations des CFPA Face aux Mutations Agricoles

Les centres de formation agricole en Tunisie ont dû faire face à plusieurs mutations agricoles pour répondre aux défis contemporains :

- **Transition vers une Agriculture Durable et Résiliente** Face aux enjeux environnementaux et à la raréfaction des ressources naturelles, les CFPA ont progressivement intégré dans leurs formations les principes de l'agriculture durable. Cela inclut la gestion durable des sols, la gestion de l'eau, l'agriculture biologique et la lutte contre les maladies et les nuisibles sans recourir à des produits chimiques.
- **Réponse à la Digitalisation du Secteur Agricole** La numérisation du secteur agricole, à travers l'utilisation de technologies telles que l'agriculture de précision et les systèmes d'information géographique (SIG), a poussé les CFPA à adapter leurs programmes de formation pour inclure ces nouvelles technologies. Cependant, la lente adoption de ces technologies reste un défi pour de nombreux centres.
- **Évolution des Métiers Agricoles** La diversification des métiers agricoles et l'introduction de nouvelles compétences liées à l'exportation, à la transformation des produits agricoles et à la gestion d'entreprises agricoles modernes ont obligé les CFPA à réévaluer et à adapter leur offre de formation. De plus, avec l'émergence de nouvelles filières agricoles, les CFPA ont dû s'ouvrir à des spécialisations telles que l'agro-industrie, l'agriculture urbaine et l'agroalimentaire.

5. Description de dispositif de la formation professionnelle agricole en Tunisie

L'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole AVFA supervise 39 établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche et un institut national pédagogique et de formation continue agricole chargé de l'ingénierie de formation et de la formation des



formateurs et des vulgarisateurs. Les établissements de formation sont catégorisés comme suit :

Domaine de l'agriculture	Domaine de la pêche
31 établissements de formation dont : <ul style="list-style-type: none">• 08 centres sectoriels• 23 centres polyvalents	08 établissements de formation dont : <ul style="list-style-type: none">• 01 centre sectoriel• 07 centres polyvalents

Les centres sectoriels ont vocation de booster un secteur ou une activité jugée stratégique pour le pays. Les établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche sont répartis sur tout le territoire national à raison d'un établissement au moins par gouvernorat, à l'exception de la capitale qui ne compte aucun établissement eu égard à sa vocation résidentielle, touristique et industrielle. Les établissements de formation professionnelle dans le domaine de la pêche sont répartis le long du littoral (≈ 1350 Km). La capacité d'accueil des centres de formation professionnelle en agriculture et pêche est de 2100 postes.

a) Formation initiale

Il s'agit d'une formation normalisée conçue selon l'approche par compétences (APC). Elle vise l'acquisition des connaissances théoriques, des compétences pratiques et des attitudes comportementales susceptibles de faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active. Les niveaux de formation sont :

Certificat de Compétence (CC): La formation est accessible aux jeunes de 16 à 20 ans qui ont accompli au moins six ans d'études primaires. La durée de formation est d'une année au plus, stage professionnel inclus.

Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP): L'inscription est ouverte aux jeunes de 16 à 20 ans ayant accompli des études jusqu'à la neuvième année de base. La durée de formation est de deux ans au plus.

Brevet de Technicien Professionnel (BTP): L'inscription est ouverte aux jeunes de 18 à 23 ans ayant accompli des études jusqu'à la deuxième année secondaire. La durée de formation est de deux ans.

Brevet de Technicien Supérieur (BTS):

L'inscription est ouverte aux jeunes titulaires d'un baccalauréat. La durée de formation est de 2.5 à 3 ans.



Des passerelles sont prévues pour assurer le passage du CAP vers le BTP (examen de dossiers) et du BTP vers le BTS (concours national). Le tableau illustre les spécialités couvertes par la formation professionnelle agricole et les diplômes correspondants.

Tableau 1: Spécialités versus diplômes dans le secteur de l'agriculture

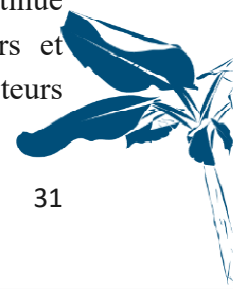
Spécialité	Diplôme
Horticulture	BTS
Elevage bovin 2- Arboriculture fruitière 3- Cultures maraîchères 4- Aménagement des périmètres irrigués 5- Cultures oasiennes 6- Cultures ornementales 7- Machinisme agricole	BTP
Les sept spécialités en BTP + 1- Petit élevage 2- Grandes cultures 3- Palefrenier soigneur cavalier de base	CAP

Dans les centres de formation agricole publique il y a beaucoup des spécialités couvertes par la formation dans le secteur de la pêche. Voir annexe 1

b) Formation continue

La formation continue a été définie par la loi d'orientation comme ayant « pour objet de consolider les connaissances générales et professionnelles acquises, de les développer et de les adapter à l'évolution de la technologie et des conditions de travail ; elle vise également à conférer d'autres compétences et qualifications professionnelles en vue de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle, et à assurer la promotion sociale et professionnelle des travailleurs. »

Elle vise le renforcement des connaissances générales et des compétences professionnelles. Elle vise également l'acquisition de nouvelles compétences qui permettent la reconversion et/ou la promotion professionnelle des salariés. Le public cible visé par la formation continue couvre un spectre très large: Agriculteurs et descendants, Jeunes ruraux, Amateurs et descendants, Femmes rurales, Bénéficiaires de projets de développement rural, Promoteurs



de projets, Diplômés de l'enseignement supérieur, Managers des organisations professionnelles agricoles, Vulgarisateurs, animateurs et coaches de projets, Délinquants mineurs et les personnes ayant des besoins spécifiques

6. Distribution géographique des établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche

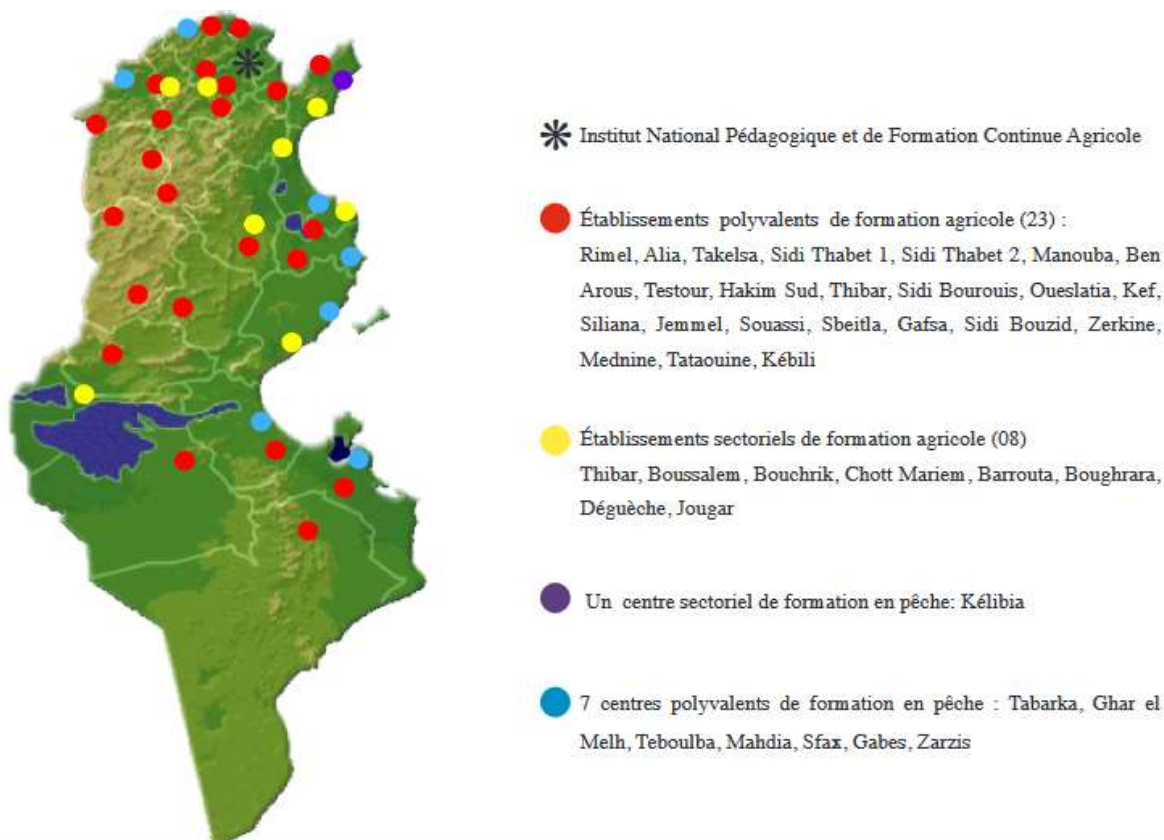


Figure 1: Distribution géographique des établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche.

a. Rôle de l'Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole de Sidi Thabet :

Deux missions très importantes à l'Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole (INPFCA) de Sidi Thabet, à savoir l'ingénierie de formation et la formation des formateurs et des vulgarisateurs.

- responsables et agents des structures et des organisations professionnelles dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche,
- cadres de la vulgarisation et de l'animation dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche,
- cadres relevant des structures et des organisations étrangères selon la demande.

b. Ingénierie de formation :



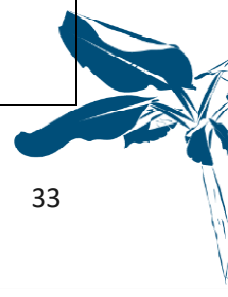
- participer à l'identification des besoins de formation en qualifications et en compétences des secteurs de l'agriculture et de la pêche,
- veiller à l'élaboration et à l'actualisation des programmes de formation professionnelle agricole et de pêche,
- participer à l'assistance pédagogique des formateurs des établissements de formation professionnelle agricole et de pêche,
- veiller à l'expérimentation de nouveaux modes et méthodes de formation et de vulgarisation,
- suivre et évaluer les méthodologies et méthodes de vulgarisation et de formation.
- L'INPFCA participe à la préparation, l'organisation, la réalisation et l'évaluation des sessions de formation destinées aux :
 - directeurs, coordinateurs techniques et coordinateurs de vulgarisation des établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche,
 - cadres de gestion et personnel d'appui relevant des établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche,
 - formateurs des établissements de formation professionnelle en agriculture et pêche,
 - responsables et agents des structures et des organisations professionnelles dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche,

7. Description des centres de formations en élevage bovin en Tunisie

➤ Les centres de formation professionnelle en élevage bovin

Tableau 2: Spécialité des centres de formation

Centre	Diplôme
Centre de Formation Professionnelle Agricole de Sidi Bourouis. Gouvernorat de Siliana.	CAP
Centre de Formation Professionnelle Agricole en Élevage Bovin de Sidi Thabet. Gouvernorat de l'Ariana	BTP
Lycée Sectoriel de Formation Professionnelle Agricole en Élevage Bovin de Thibar. Gouvernorat de Béja	BTP + BTS



➤ **Effectifs : Les effectifs de 3 dernières années**

• **Effectifs des apprenants inscrits**

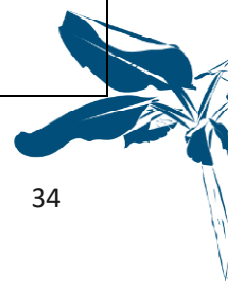
Tableau 3:Effectifs des apprenants inscrits

Centres	CFPA Sidi Bourouis	CFPA Sidi Thabet	LSFPA Thibar
Effectifs formés 2022	7	8	41
Effectifs formés 2023	19	6	33
Effectifs formés 2024	16	9	38
Effectifs formateurs	4 Formateurs + coordinateur	7 Formateurs + Coordinateur	4 formateurs+ Coordinateur

• **Effectifs des apprenants sortants**

Tableau 4:Effectifs des apprenants sortants

Centres	CFPA Sidi Bourouis	CFPA Sidi Thabet	LSFPA Thibar
Effectifs sortants 2022	7	1	19
Effectifs sortants 2023	3	4	10
Effectifs sortants 2024	4	0	7



Effectifs formateurs	4 Formateurs et un coordinateur	7 Formateurs + Coordinateur	4 formateurs+ Coordinateur
-----------------------------	--	------------------------------------	-----------------------------------

- **Effectifs des apprenants qui ont abandonnés**

Tableau 5: Effectifs des apprenants qui ont abandonnés


Centres	CFPA Sidi Bourouis	CFPA Sidi Thabet	LSFPA Thibar
Effectifs formés 2022	4	2	4
Effectifs formés 2023	3	2	2
Effectifs formés 2024	4	2	10
Effectifs formateurs	4 Formateurs et un coordinateur	7 Formateurs + Coordinateur	4 formateurs+ Coordinateur

➤ **Analyse des tendances et recommandations**

- **Baisse des effectifs dans certains centres** : La fluctuation des inscriptions et le faible nombre de sortants montrent un besoin d'adaptation des formations aux attentes des jeunes.
- **Taux d'abandon élevé** : Les raisons de ces abandons doivent être étudiées afin de mettre en place des mesures correctives (meilleur encadrement, modernisation des équipements, amélioration des conditions de stage).
 - **Renforcement des infrastructures et équipements** : La mise à niveau des centres est essentielle pour offrir des formations alignées avec les exigences du marché.

L'évolution des CFPA en élevage bovin reflète les défis auxquels est confronté le secteur de la formation agricole en Tunisie. Malgré leur rôle central dans le développement des compétences en élevage, ces centres font face à des difficultés liées à la modernisation des infrastructures et à l'adéquation des formations aux besoins du marché. Des réformes





structurelles et un engagement plus fort des acteurs publics et privés sont nécessaires pour garantir une formation efficace et attrayante.

2.3.3. Défis structurels et organisationnels des CFPA

Les Centres de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) en Tunisie rencontrent plusieurs difficultés qui limitent leur efficacité et leur attractivité auprès des jeunes. Ces défis peuvent être classés en plusieurs catégories : infrastructures et équipements limités, programmes inadéquats et encadrement insuffisant.

1. Infrastructures et équipements limités

L'un des principaux freins à l'efficacité des CFPA est le manque d'infrastructures adaptées aux exigences modernes de l'agriculture. De nombreux centres fonctionnent avec des équipements obsolètes et ne disposent pas toujours des ressources nécessaires pour assurer une formation pratique de qualité (Bouiyour, 2009).

Selon le Ministère de l'Agriculture (2020), plusieurs CFPA manquent de laboratoires, de matériel agricole moderne et d'espaces suffisants pour réaliser des travaux pratiques. Cette situation limite l'acquisition de compétences techniques essentielles pour les apprenants et nuit à leur employabilité.

2. Programmes de formations inadéquats

Les contenus pédagogiques enseignés dans les CFPA ne sont pas toujours en phase avec les besoins du marché du travail. Les programmes restent majoritairement théoriques et ne préparent pas suffisamment les apprenants aux réalités de l'exploitation agricole et aux nouvelles exigences du secteur (Ben Brahim, 2023).

De plus, les cursus manquent souvent d'adaptation aux évolutions technologiques telles que l'agriculture de précision, la gestion numérique des exploitations ou encore les pratiques durables. Certains pays, comme les Pays-Bas ou le Canada, ont intégré ces nouvelles approches dans leurs formations agricoles, ce qui a amélioré l'attractivité du secteur auprès des jeunes (OIT, 2022).

3. Encadrement pédagogique insuffisant

Un autre défi majeur est le manque de formateurs qualifiés et la faible implication des entreprises agricoles dans le processus de formation. Certains formateurs n'ont pas toujours accès à des formations continues pour mettre à jour leurs compétences, ce qui impacte la qualité de l'enseignement (Bouaziz, 2018).

L'implication limitée du secteur privé dans la formation constitue également un frein. Contrairement à d'autres systèmes éducatifs où les entreprises jouent un rôle actif dans l'encadrement des apprenants, en Tunisie, les stages et les collaborations entre centres et exploitations agricoles restent insuffisamment développés (OIT, 2022).



2.3.4. Causes du désintérêt des jeunes pour la formation agricole

Malgré l'importance de l'agriculture en Tunisie, les formations agricoles attirent de moins en moins de jeunes. Ce désintérêt s'explique par plusieurs facteurs, notamment économiques, sociaux et pédagogiques.

1. Facteurs économiques : Le manque de débouchés attractifs et la précarité des emplois agricoles sont des freins majeurs. Les salaires perçus dans le secteur agricole sont souvent inférieurs à ceux d'autres domaines, ce qui décourage les jeunes à s'y engager (Bouaziz, 2018). De plus, l'accès aux ressources productives, comme la terre et le financement, reste limité, ce qui réduit les opportunités d'entrepreneuriat agricole (Ben Brahim, 2023).

2. Facteurs sociaux : L'agriculture souffre d'une image vieillissante et peu valorisée auprès des jeunes générations. Selon Ben Ali (2020), la perception du travail agricole comme une activité physique exigeante et peu moderne accentue le rejet de ce secteur. L'exode rural et l'urbanisation croissante ont également contribué à cette tendance, les jeunes cherchant davantage à s'installer en ville pour accéder à des opportunités perçues comme plus prometteuses (Sassi, 2021).

3. Facteurs pédagogiques :

Les formations agricoles en Tunisie sont jugées peu attractives en raison de leur approche trop théorique et du manque d'innovation pédagogique. Contrairement aux pays qui ont intégré l'apprentissage numérique, les simulations agricoles et les stages immersifs dans leur système éducatif, la Tunisie peine encore à moderniser ses cursus (OIT, 2022).

2.3.5. Forces et limites des centres de formation

1. Forces des CFPA en Tunisie :

1.1. Expertise et pédagogie adaptée aux métiers agricoles :

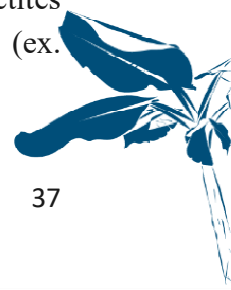
- **Formation spécialisée et pratique :** Les CFPA proposent des formations techniques adaptées aux réalités du terrain (élevage, irrigation, gestion des ressources naturelles). Bien que les programmes nécessitent des mises à jour, ils permettent une insertion professionnelle rapide (Ben Brahim, 2023).


- **Adaptation aux besoins régionaux :** Chaque centre ajuste ses formations en fonction des spécificités agricoles locales, notamment dans les zones arides où la gestion de l'eau est un enjeu crucial.

- **Réseau de partenariats locaux :** Certains CFPA collaborent avec des ONG et des entreprises agricoles, facilitant l'accès aux stages et aux opportunités d'emploi.

1.2. Contribution au développement rural :

- **Promotion de l'entrepreneuriat agricole :** Les CFPA encouragent la création de petites exploitations et de coopératives, notamment dans l'agriculture biologique et durable (ex. Kairouan, Sfax).





- **Modernisation de l'agriculture** : L'introduction progressive des nouvelles technologies (tracteurs, irrigation intelligente) permet aux étudiants d'être mieux préparés aux exigences du marché.

1.3. Diversité des formations proposées :

- **Offre de formations variée** : Les CFPA couvrent plusieurs domaines (mécanique agricole, agroalimentaire, gestion des exploitations), garantissant une adaptation aux besoins du secteur.

- **Approche multidisciplinaire** : L'inclusion de modules en gestion et marketing permet aux diplômés de mieux gérer leurs exploitations agricoles et d'améliorer leur compétitivité sur le marché.

2. limites des CFPA en Tunisie :

2.1. Infrastructures et équipements obsolètes

- **Locaux vétustes et mal entretenus** : Certains bâtiments ne sont plus adaptés aux besoins des étudiants, ce qui limite la capacité d'accueil et l'efficacité des formations (Ben Ali, 2020).

- **Manque de matériel agricole moderne** : L'absence de technologies récentes (tracteurs connectés, drones agricoles) empêche les étudiants d'acquérir les compétences attendues par le marché.

2.2. Inadéquation des programmes de formation

- **Approche trop théorique** : Les formations privilégient les cours en salle au détriment de la pratique sur le terrain, ce qui réduit la préparation des étudiants aux réalités agricoles (Sassi, 2021).

- **Programmes obsolètes** : L'intégration des nouvelles tendances (agriculture durable, transformation agroalimentaire) reste insuffisante, limitant l'employabilité des diplômés.

2.3. Manque de synergie avec le secteur privé

- **Peu de collaborations avec les entreprises agricoles** : Le manque de partenariats limite les stages et les opportunités d'emploi après la formation (Chaker, 2017).

- **Absence de suivi post-formation** : Il n'existe pas de mécanisme permettant d'évaluer l'insertion professionnelle des diplômés et d'adapter les formations en conséquence.


2.4. Perception sociale négative du secteur agricole

- **Stigmatisation du métier d'agriculteur** : Le secteur est perçu comme pénible et peu rémunérateur, ce qui décourage les jeunes à s'y investir (Fennel et al., 2019).

- **Préférence pour d'autres secteurs** : L'urbanisation et l'attrait pour les métiers du tertiaire réduisent l'intérêt pour les formations agricoles, nécessitant une meilleure sensibilisation aux opportunités du secteur.

Conclusion





Les CFPA jouent un rôle fondamental dans le développement du secteur agricole en Tunisie, mais ils sont confrontés à des défis structurels et pédagogiques importants. Pour améliorer leur efficacité, il est essentiel de moderniser les infrastructures, réviser les programmes, renforcer la collaboration avec les entreprises agricoles et améliorer l'image du secteur auprès des jeunes.

Des réformes stratégiques doivent être mises en place afin d'aligner la formation avec les besoins réels du marché et de garantir une insertion professionnelle réussie des diplômés.

2.3.6. Solutions et innovations pour revitaliser la formation agricole

Face au désintérêt des jeunes pour la formation agricole en Tunisie, plusieurs solutions peuvent être mises en place pour améliorer l'attractivité et l'efficacité des CFPA. Ces solutions concernent la modernisation des infrastructures, la révision des programmes, la valorisation du secteur agricole et l'intégration des nouvelles technologies.

- Modernisation des infrastructures et équipements

L'amélioration des conditions d'apprentissage passe par la mise à niveau des infrastructures et des équipements utilisés dans les CFPA. Selon le Ministère de l'Agriculture (2020), des investissements sont nécessaires pour rénover les bâtiments, moderniser les laboratoires et acquérir du matériel agricole moderne, incluant des technologies de pointe telles que l'agriculture de précision et l'irrigation intelligente.

- Révision des programmes de formation

Les programmes de formation doivent être adaptés aux évolutions du secteur agricole et aux besoins du marché du travail. Plusieurs études recommandent d'intégrer des modules sur :

- L'entrepreneuriat agricole pour encourager la création d'exploitations modernes.
- L'agriculture durable et la gestion des ressources naturelles afin de répondre aux enjeux environnementaux.
- L'innovation technologique (gestion numérique des exploitations, utilisation des drones, automatisation des cultures).


Dans certains pays comme le Canada et la France, ces approches ont permis de renforcer l'intérêt des jeunes pour les métiers agricoles (OIT, 2022).

- Valorisation et sensibilisation aux métiers agricoles

L'image du secteur agricole doit être améliorée afin d'attirer les jeunes générations. Des campagnes de sensibilisation mettant en avant les opportunités du secteur, les réussites de jeunes entrepreneurs agricoles et les avantages des nouvelles technologies agricoles pourraient contribuer à un changement de perception (Ben Ali, 2020).

- Intégration du numérique et des nouvelles technologies





L'enseignement à distance, l'utilisation des outils numériques et l'apprentissage immersif via la réalité augmentée sont des solutions qui ont prouvé leur efficacité dans d'autres systèmes éducatifs. La digitalisation de la formation permettrait d'attirer une nouvelle génération d'apprenants plus connectés et de rendre l'apprentissage plus interactif (FAO, 2018).

❖ Conclusion Générale du Chapitre

Ce chapitre a permis d'analyser en profondeur la formation professionnelle agricole en Tunisie, en mettant en lumière son rôle fondamental dans le développement du secteur agricole et rural. L'examen des Centres de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) a révélé leur importance stratégique dans la formation de jeunes agriculteurs et dans l'adaptation du pays aux nouvelles exigences du marché.

Toutefois, l'analyse a également mis en évidence plusieurs défis structurels et organisationnels entravant l'efficacité de ces formations. Parmi les principaux obstacles, on note :

- **Des infrastructures vétustes et des équipements obsolètes**, limitant l'apprentissage pratique et réduisant l'attrait des formations.
- **Des programmes pédagogiques inadaptés**, souvent trop théoriques et en décalage avec les évolutions du secteur agricole.
- **Un manque de synergie avec le secteur privé**, limitant les opportunités de stages et d'insertion professionnelle.
- **Une perception négative du métier d'agriculteur**, entraînant un désintérêt croissant des jeunes pour ces formations.

En parallèle, des points forts existent et doivent être exploités, notamment la diversité des formations proposées, l'adaptation aux spécificités régionales et la contribution des CFPA à la modernisation du secteur via l'introduction progressive de nouvelles technologies et pratiques agricoles.

Afin d'approfondir l'analyse des défis et des opportunités des CFPA, le chapitre suivant présentera la méthodologie de recherche adoptée pour cette étude. Il détaillera le cadre méthodologique mis en place, les outils utilisés pour la collecte des données et les méthodes d'analyse employées pour évaluer la perception des jeunes face à la formation agricole et identifier les leviers d'amélioration possibles

CHAPITRE 3. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE



3.1. Choix et présentation de la zone d'étude

Le choix des trois régions tunisiennes — Béja, Ariana et Siliana — repose sur le fait qu'elles abritent les seuls centres de formation professionnelle agricole en élevage bovin offrant des formations initiales pour les jeunes. Il s'agit du **Lycée Sectoriel de Formation Professionnelle Agricole en Élevage Bovin de Thibar** (gouvernorat de Béja), du **Centre de Formation Professionnelle Agricole en Élevage Bovin de Sidi Thabet** (gouvernorat de l'Ariana) et du **Centre de Formation Professionnelle Agricole en Élevage Bovin de Sidi Bourouis** (gouvernorat de Siliana). Situées dans le nord de la Tunisie, ces régions se distinguent par leurs spécificités environnementales, agricoles et démographiques, offrant un cadre riche et diversifié pour l'élevage des petits et gros ruminants

Le Lycée Sectoriel de Formation Professionnelle Agricole (LSFPA) de Thibar constitue un pôle d'excellence dans la formation aux techniques modernes d'élevage, en étroite collaboration avec les exploitations locales.

Synthèse des Caractéristiques de la Zone d'Étude

Les trois centres de formation professionnelle agricole en élevage bovin — le **LSFPA-EB de Thibar**, le **CFPA-EB de Sidi Thabet** et le **CFPA-EB de Sidi Bourouis** — sont situés dans trois régions différentes, respectivement dans les gouvernorats de Béja, Ariana et Siliana. Chaque région se distingue par ses spécificités en matière de spéculation d'élevage, influencées par les conditions climatiques, pédologiques et socio-économiques locales. Bien que ces régions partagent une spécialisation dans l'élevage des petits et gros ruminants, leurs particularités environnementales influencent les pratiques agricoles adoptées par les agriculteurs.

En tant que formateurs, l'intervention dans ces zones vise à tirer parti des atouts de chaque région tout en répondant aux défis spécifiques, notamment la gestion des ressources naturelles et l'adaptation aux conditions climatiques.

La figure ci-dessous présente la zone d'étude sur la carte



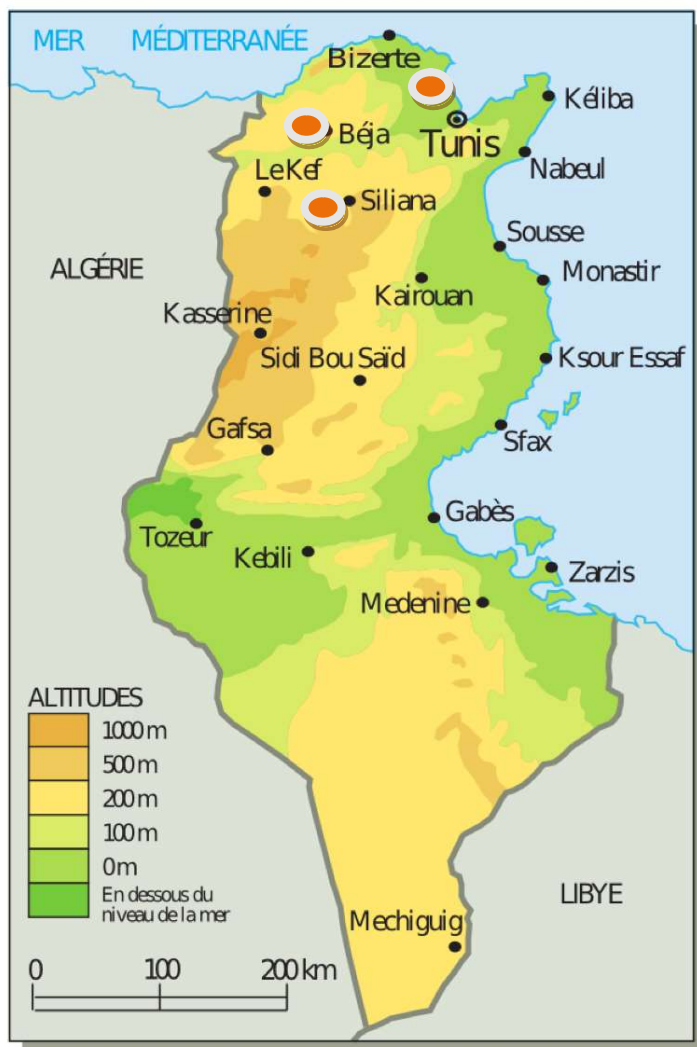


Figure 1 : Carte des zones d'intervention


3.2. Importance du choix de la zone :

▪ Importance du Choix de la Zone d'Étude

Cette étude se concentre sur trois régions clés de la Tunisie : Sidi Thabet, Sidi Bourouis et Thibar pour leurs activités agricoles diversifiées. Le **Lycée Sectoriel de Formation Professionnelle Agricole en Élevage Bovin de Thibar** a été établi dès 1934, tandis que les **CFPA-EB de Sidi Thabet 1965** et **CFPA de Sidi Bourouis 1970** ont suivi, consolidant ainsi la réputation de ces zones comme des pôles d'excellence pour la production et l'élevage des ruminants, qu'ils soient petits (caprins et ovins) ou gros (bovins et camélidés). Ces trois institutions sont :

▪ Un Pôle d'Excellence pour l'Élevage des Ruminants





Les trois régions présentent des caractéristiques spécifiques qui les rendent essentielles pour la formation et la production animale :

- **Sidi Thabet** : Grâce à sa proximité avec Tunis, cette région bénéficie d'un accès privilégié aux centres de recherche, aux instituts vétérinaires et aux marchés urbains, favorisant ainsi l'élevage commercial et les innovations technologiques.
- **Sidi Bourouis** : Région rurale, elle est particulièrement adaptée à l'élevage extensif des ovins, avec une végétation résistante à la sécheresse et des ressources naturelles favorisant le développement durable.
- **Thibar** : Connue pour ses fermes étatiques et ses infrastructures modernes, cette zone est spécialisée dans l'élevage intensif des bovins et des ovins, constituant ainsi un centre agricole majeur en Tunisie.

Cette diversité géographique et économique fait de ces régions des pôles de production où coexistent petites exploitations familiales et grandes entreprises agricoles, favorisant une transmission efficace des savoirs et des pratiques modernes.

▪ Une Zone Stratégique pour la Formation Agricole

Outre leur importance pour la production animale, ces régions sont également des centres de formation spécialisés en élevage bovin. Les CFPA de Sidi Thabet, Sidi Bourouis et LSFPA de Thibar jouent un rôle clé dans :

- **La formation des jeunes et des professionnels** à travers des cursus adaptés aux réalités du terrain.
- **L'alternance entre théorie et pratique**, avec des modules intégrant l'élevage des ruminants, la production fourragère, l'hygiène animale et la gestion des exploitations.
- **Le renforcement de l'employabilité** grâce à la diversité des filières enseignées (bovins, ovins, caprins, camélidés).

La proximité avec les centres de recherche, les exploitations agricoles et les écoles vétérinaires offre aux formateurs et aux apprenants des opportunités d'apprentissage pratique et d'expérimentation sur le terrain.

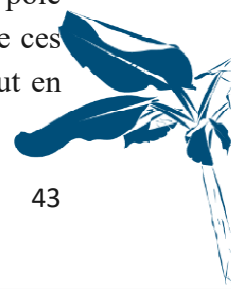
- Une Zone d'Intervention Stratégique pour les Formateurs

En tant que formateurs et responsables de centre, cette zone d'intervention nous permet de :

- **Adapter les formations aux réalités locales et aux besoins du marché.**
- **Intégrer des innovations technologiques et pédagogiques** pour améliorer la qualité des enseignements.
- **Favoriser un développement durable du secteur agricole** en alignant les formations avec les défis environnementaux et économiques.

Conclusion

La zone d'étude ne se limite pas à être un espace de production agricole, elle constitue un pôle stratégique pour la formation et l'innovation en élevage. En capitalisant sur les atouts de ces régions, il est possible d'améliorer l'attractivité et la durabilité des filières animales, tout en



assurant une formation de qualité adaptée aux spécificités locales et aux exigences du marché du travail.

3.3. Echantillonnage

Pour assurer une collecte de données représentative et pertinente, une approche méthodique a été adoptée en tenant compte de la spécificité de chaque centre de formation et des groupes cibles. L'échantillon comprenait les apprenants en cours de formation, les sortants des centres et les formateurs/tuteurs. Voici les détails pour chaque site étudié :

- **Échantillonnage et Méthodologie de Sélection des Participants**

L'échantillon de cette étude a été constitué en ciblant les **apprenants en cours de formation et les sortants** de trois centres spécialisés en **élevage bovin** : le **CFPA de Sidi Thabet**, le **CFPA de Sidi Bourouis** et le **LSFPA de Thibar**. Une **méthode d'échantillonnage en boule de neige** a été privilégiée pour identifier et contacter un maximum de participants.

1. Centre de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) de Sidi Thabet

Apprenants en cours de formation

- Sélection des **apprenants en deuxième année de Brevet de Technicien Professionnel (BTP)**, ayant suivi une année complète de formation théorique et un stage en entreprise agricole.

Sortants du CFPA

- Contacts collectés auprès de l'administration du centre (numéros de téléphone et e-mails).
- **Méthode en boule de neige** : chaque apprenant contacté partageait les coordonnées de ses collègues sortants afin d'élargir l'échantillon.

2. Centre de Formation Professionnelle Agricole (CFPA) de Sidi Bourouis

Apprenants en cours de formation

- Sélection initiée avec un **apprenant inscrit en première année BTP** comme point de départ.
- Expansion de l'échantillon par la **méthode en boule de neige**, incluant les **apprenants en deuxième année CAP**.

Sortants du CFPA

- Recueil des contacts via l'**échantillonnage en boule de neige**, facilitant l'inclusion d'un plus grand nombre d'anciens apprenants.

3. Lycée Sectoriel de Formation Professionnelle Agricole (LSFPA) de Thibar

Apprenants en cours de formation



- **BTS** : Contactés par **enquêtes en ligne**, avec collecte des e-mails via les apprenants intégrés.
- **BTP** : Sélection initiée par un **contact direct sur place** avec une apprenante, qui a ensuite partagé les coordonnées de ses collègues pour élargir l'échantillon.

Sortants du LSFPA

- **Méthode de boule de neige**, en combinant **enquêtes en ligne et contacts administratifs** pour maximiser la représentativité.
- **Répartition des Enquêtes Réalisées**

Le tableau ci-dessous présente la distribution des enquêtes par centre et groupe cible:

Tableau 6: Distribution des enquêtes par centre et groupe cible

Centre	Apprenants en cours de formation	Sortants
CFPA Sidi Thabet	2 ^e année BTP	Méthode en boule de neige
CFPA Sidi Bourouis	1 ^{re} année BTP, 2 ^e année CAP	Méthode en boule de neige
LSFPA Thibar	BTS (enquêtes en ligne), BTP (contacts directs)	Méthode en boule de neige

Conclusion

L'approche méthodologique adoptée a permis de constituer un échantillon diversifié et représentatif des **apprenants en formation et des sortants**, en assurant une **large couverture des trois centres spécialisés en élevage bovin**. L'échantillonnage en **boule de neige** s'est avéré efficace pour atteindre les anciens apprenants et enrichir l'étude avec des données pertinentes.

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'enquêtes par catégories :

Tableau 7: Nombre d'enquête par catégorie d'acteurs

Groupe	Nombre d'Enquêtes Réalisées
Apprenants en cours de formation	34
Sortants des centres de formation	25



Groupe	Nombre d'Enquêtes Réalisées
Formateurs et tuteurs	21

Le tableau ci-dessous résume la répartition des enquêtes par centre :

Tableau 8 : Nombre de jeunes enquêtés

LSFPA Thibar	CSFPA Sidi Thabet	CSFPA sidi Bourouis
36	10	13

3.4. Préparation du questionnaire et déroulement des enquêtes

La préparation des guides d'entretien a constitué une étape essentielle pour la collecte de données qualitatives et quantitatives. Ces guides ont été spécifiquement conçus pour répondre aux objectifs de l'étude, tout en étant adaptés aux différentes catégories d'acteurs impliqués dans la formation professionnelle agricole. Chaque catégorie d'acteurs a bénéficié d'un guide d'entretien spécifique, prenant en compte leur rôle, leur expérience, et leur contribution dans le processus de formation.

3.4.1. Catégories d'Acteurs Ciblées

Les guides d'entretien ont été élaborés pour recueillir des informations auprès de quatre principales catégories d'acteurs :

1. Apprenants en cours de formation :

- Ils représentent la base active du système de formation. Le guide d'entretien pour cette catégorie a mis l'accent sur leur parcours, leurs attentes, leur motivation et leur perception des contenus pédagogiques et des stages.

2. Sortants des centres de formation :

- Les anciens apprenants apportent un retour précieux sur l'impact de la formation sur leur insertion professionnelle. Le guide a exploré leurs expériences post-formation, leur trajectoire professionnelle et les défis rencontrés après l'obtention de leur diplôme.

3. Formateurs et coordinateurs pédagogiques :



- Acteurs clés dans la conception et la mise en œuvre des programmes, leur guide d'entretien s'est concentré sur l'évaluation des contenus pédagogiques, des méthodes d'enseignement, et des relations avec les apprenants.

4. Tuteurs en entreprise :

- Responsables de l'encadrement des apprenants pendant les stages, ils ont apporté des informations sur la progression des apprenants, les conditions de stage, et la pertinence des compétences acquises en formation.

3.4.2. Structure et Grandes Parties des Guides d'Entretien

Chaque guide d'entretien a été organisé en grandes parties, adaptées aux spécificités de chaque catégorie d'acteurs, pour garantir une collecte de données exhaustive et pertinente :

1. Informations personnelles et professionnelles :

- Objectif : Recueillir des données de base sur les formés via des enquêtes répondants, telles que leur nom, fonction, spécialité, niveau de formation (CAP, BTP, BTS) ou années d'expérience. Ces informations permettent de contextualiser leurs réponses.

2. Critères de sélection et parcours des apprenants :

- Pertinent pour les coordinateurs et formateurs, cette section explore les mécanismes de sélection des apprenants, les passerelles entre niveaux de formation, et les profils privilégiés pour intégrer les programmes.

3. Évaluation des programmes de formation :

- Tous les acteurs ont été interrogés sur la pertinence des contenus pédagogiques et l'alternance théorie/pratique. Les formateurs ont également été sollicités pour proposer des améliorations, tandis que les apprenants et sortants ont évalué l'impact des formations sur leurs compétences professionnelles.

4. Organisation et évaluation des stages :

- Cette section s'adresse principalement aux tuteurs et aux apprenants. Elle examine l'organisation des stages, la qualité de l'encadrement, et l'acquisition des compétences pratiques.

5. Attitudes et comportements des apprenants :

- Les formateurs et tuteurs ont évalué l'engagement, la discipline et l'évolution des apprenants au fil de la formation. Les apprenants eux-mêmes ont partagé leurs perceptions sur leurs interactions avec leurs pairs et leurs encadrants.



6. Moyens et infrastructures :

- Les tuteurs, formateurs et coordinateurs ont évalué la disponibilité et la qualité des infrastructures et des équipements nécessaires pour garantir des séances efficaces.

7. Méthodes pédagogiques et innovations :

Cette section a permis de recueillir des suggestions pour intégrer de nouvelles méthodes pédagogiques et des technologies innovantes dans les formations agricoles.

3.4.3. Approche Méthodologique pour l'Élaboration des Guides

La conception des guides d'entretien a suivi un processus rigoureux, incluant les étapes suivantes :

1. **Identification des objectifs spécifiques** : Chaque guide a été élaboré pour répondre aux questions de recherche spécifiques à chaque catégorie d'acteurs.
2. **Consultation d'experts** : Les premières versions des guides ont été discutées avec des professionnels de la formation agricole pour garantir leur pertinence et leur clarté.
3. **Test pilote** : Une phase de test a été réalisée auprès d'un échantillon réduit de répondants. Les ajustements nécessaires ont été apportés en fonction des retours obtenus.

3.4.4. Pertinence des Guides pour les Analyses

Les guides d'entretien ont été un outil fondamental pour :

- Croiser les perceptions et expériences des différentes catégories d'acteurs.
- Identifier les forces et faiblesses des programmes de formation.
- Déterminer les facteurs influençant la motivation et la progression des apprenants.
- Proposer des pistes d'amélioration adaptées aux spécificités de chaque acteur et centre de formation.

En conclusion, la préparation des guides d'entretien a permis de structurer efficacement la collecte des données, tout en tenant compte des spécificités des différents groupes d'acteurs. Cette méthodologie a contribué à fournir une analyse riche et nuancée des dynamiques au sein des formations professionnelles agricoles.



3.5. Variables Clés pour l'Analyse des Données

Les guides d'entretien ont permis de collecter des données sur plusieurs variables clés.

Tableau 9: Résume les variables nécessaires pour les analyses statistiques en fonction des objectifs spécifiques

Objectifs	Critères
<p>1. Analyser l'adéquation entre les programmes de formation agricole et les attentes des apprenants.</p>	<p>1. Caractéristiques des apprenants</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Profil sociodémographique, ✓ Niveau de formation, ✓ Motivations et ✓ Perceptions. <p>2. Qualité des formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisation des cours, ✓ Équilibre entre théorie pratique, ✓ Pertinence des contenus pédagogiques. <p>3. Relations et dynamique humaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interactions entre apprenants, Formateurs et tuteurs, ✓ Qualité de l'encadrement.
<p>2. Évaluer la pertinence des formations par rapport aux besoins des entreprises.</p>	<p>Méthodes pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adoption d'approches innovantes, ✓ Flexibilité des contenus, ✓ Obstacles rencontrés.
<p>3. Identifier les facteurs motivants ou freinant l'engagement des jeunes dans ces formations.</p>	<p>Stages professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisation, ✓ Encadrement ✓ Impact des stages sur les compétences pratiques <p>Infrastructures et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilité ✓ Adéquation des moyens



	<p>pédagogiques, ✓ Des équipements et des infrastructures.</p>
--	---

3.6. Analyse statistique

3.6.1. Transcription des Données

Les données collectées sur le terrain, issues des entretiens menés avec les différentes catégories d'acteurs, ont été d'abord transcrites sous format Word. Cette étape s'est déroulée au fur et à mesure de la réalisation des entretiens, afin de préserver la fraîcheur des informations recueillies et d'assurer leur exhaustivité. La transcription minutieuse a permis d'intégrer à la fois les réponses notées lors des entretiens et les éléments contextuels ou non écrits évoqués durant les discussions. Cette approche a garanti que chaque entretien soit fidèlement documenté, même dans ses nuances qualitatives.

3.6.2. Organisation des Données

Une fois la transcription achevée, les données ont été organisées et traduites dans un tableur Excel. Cette étape a consisté à structurer les informations en fonction des variables fixées lors de la préparation méthodologique. Les variables ont été catégorisées selon les grands thèmes de l'étude, tels que :

- **Caractéristiques des apprenants** : âge, niveau de formation, motivation, spécialité.
- **Qualité des formations** : pertinence des contenus pédagogiques, équilibre théorie/pratique, difficulté et lacunes.
- **Relations humaines** : interactions avec les formateurs, tuteurs et pairs.
- **Infrastructures** : disponibilité des équipements et des ressources pédagogiques.
- **Stages professionnels** : encadrement, opportunités d'apprentissage, et compétences acquises.

Cette structuration a facilité le regroupement des données similaires et leur comparaison, tout en préparant le terrain pour une analyse statistique approfondie.



3.6.3. Analyse Statistique Quantitative

L'analyse quantitative a été réalisée à l'aide du logiciel Excel (version 10.0), qui a permis d'explorer les données sous différents angles statistiques. Plusieurs types de graphiques ont été générés pour visualiser les tendances et les relations entre les variables étudiées :

1. **Graphiques circulaires** : Utilisés pour représenter les proportions des réponses recueillies, par exemple la répartition des apprenants selon leur niveau de motivation ou leur perception de l'encadrement.
2. **Histogrammes** : Permettant de comparer les fréquences de réponses sur des critères spécifiques, comme l'évaluation des infrastructures ou l'impact des stages.
3. **Graphiques en bâtons** : Facilitant la comparaison des données quantitatives entre les différentes catégories d'acteurs, telles que les formateurs et les apprenants.

L'utilisation d'Excel a permis une gestion efficace des données volumineuses, tout en facilitant la création de représentations graphiques claires et interprétables.

3.6.4. Analyse Qualitative

En parallèle, une analyse qualitative a été menée pour approfondir les résultats obtenus. Cette analyse s'est concentrée sur une démarche thématique, visant à examiner en détail les critères suivants :

- **Motivations et attentes des apprenants** : Comprendre les facteurs déterminants de leur engagement.
- **Perception des formations** : Identifier les forces et faiblesses des programmes en fonction des retours qualitatifs.
- **Ressources et infrastructures**: Identifier les difficultés et les lacunes que les apprenants rencontrent et leurs propositions pour améliorer les conditions d'apprentissage Explorer les lacunes évoquées par les répondants et leurs suggestions d'amélioration.
- **Organisation des stages** : D'après les expériences des stages en exploitation agricole et les modules d'intégration à la vie professionnelle, quelles sont les suggestions des apprenants concernant le niveau d'implication des tuteurs et des formateurs dans ce type d'apprentissage. Analyser les expériences vécues par les apprenants et l'implication des tuteurs.

Cette analyse thématique a été réalisée par une lecture attentive des transcriptions, suivie d'un codage des données pour regrouper les réponses similaires en catégories homogènes. Elle a permis de dégager des schémas récurrents, des points de divergence et des éléments de réflexion approfondis sur les dynamiques de la formation.



3.6.5. Confrontation des Données Quantitatives et Qualitatives

Pour enrichir les résultats, une confrontation des données quantitatives et qualitatives a été effectuée. Les graphiques et tendances identifiés par l'analyse quantitative ont été mis en relation avec les réponses thématiques issues des entretiens. Cette triangulation des données a permis :

- De valider les résultats obtenus par des confirmations croisées.
- D'identifier des incohérences potentielles entre les données chiffrées et les perceptions exprimées par les acteurs.
- D'expliquer les résultats statistiques à travers des retours qualitatifs détaillés.

Conclusion du chapitre

Cette démarche méthodique et rigoureuse a conduit à une analyse complète et approfondie des données collectées, offrant une base solide pour interpréter les résultats. Les analyses détaillées et les tendances dégagées seront présentées dans le chapitre suivant, qui explore les résultats obtenus et leurs implications pour la formation professionnelle agricole en élevage bovin.



Cette partie vise à explorer les tendances issues des données recueillies, à en tirer des enseignements et à les relier au thème central de l'étude : le désintérêt des jeunes pour les formations en élevage bovin en Tunisie.

Cette analyse détaillée sera structurée pour chaque figure de manière à inclure : une introduction, un commentaire descriptif, une analyse approfondie, un lien avec le désintérêt des jeunes, une interprétation, et une conclusion partielle avec transition. Cette approche permettra de répondre aux objectifs de l'étude tout en offrant une compréhension claire des résultats.

L'échantillonnage a touché les acteurs de la formation professionnelle agricole en élevage bovin en Tunisie : les formateurs dans les trois centres de formation professionnelle agricole en élevage bovin en Tunisie , les tuteurs qui supervisent les formés dans les entreprises pendant les périodes des stages , les sortants des trois centres de formation en élevage bovin et les apprenants en cours de formation dans trois centres de formation professionnelle agricole : lycée sectoriel de formation professionnel agricole en élevage bovin de Thibar :LSFPA, centre sectoriel de formation professionnelle Agricole en élevage bovin de Sidi Bourouis CSFPA et le centre de formation professionnelle en élevage bovin de Sidi Thabet CSFPA.

4.1. Programmes de Formation

4.1.1. Analyse du programme de formation issue de l'AVFA mise en place pour les apprenants de la formation professionnelle en élevage bovin

Les programmes de formation constituent la pierre angulaire des dispositifs éducatifs, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle agricole en élevage bovin. Leur conception, leur contenu, et leur organisation jouent un rôle clé dans l'acquisition des compétences nécessaires pour répondre aux défis actuels de l'agriculture en Tunisie. Cette analyse vise à examiner leur structure, leur pertinence et leur impact sur les apprenants.



Programmes de formation issue de l'AVFA mis en place pour les apprenants



Figure 2: Les perceptions des acteurs : les formateurs sur le programme de formation issue de l'AVFA mis en place pour les apprenants


Les données récoltées durant la période des enquêtes avec les trois centres de formation professionnelle agricole montrent que les programmes de la formation dans les centres de formation professionnelle en élevage bovin actuels se répartissent inégalement entre les parties théoriques et les parties d'apprentissages ou de transmission de savoir-faire. En plus de ce déséquilibre, il y a une concentration sur des modules théoriques qui représentant environ **70 % à 80 % du temps de formation**, tandis que les activités pratiques sont très limitées. De plus, les contenus sont souvent standardisés, avec peu de prise en compte des spécificités régionales ou des innovations technologiques récentes. Les apprenants expriment des difficultés à relier les connaissances théoriques acquises aux réalités du terrain. La population enquêtée est des formateurs dans les trois centres de formation professionnelle en élevage bovin parmi ces réponses 4 formateurs sur 15 ont déclaré que le programmes issue de l'agence de vulgarisation et de formation sont non adapté, et 11 qui représentent 2/3 de la population enquêtée acteurs de la formation propose une révision des programmes actuels.

Cette prédominance des modules théoriques reflète un manque d'adaptation des programmes de formation aux besoins réels des apprenants et du marché du travail. En l'absence d'une approche par compétences, les apprenants ne développent pas toujours les savoir-faire pratiques nécessaires pour gérer des exploitations agricoles modernes. Par ailleurs, le décalage entre les attentes des jeunes et le contenu des programmes renforce une perception négative de ces formations.

Le manque de flexibilité des programmes, notamment l'absence de mise à jour régulière, freine également l'introduction de thématiques innovantes telles que l'agriculture durable, l'utilisation de technologies numériques (drones, systèmes de gestion des cultures), ou encore la gestion des ressources naturelles.

Les programmes élaborés ne sont pas actualisés, pour la plupart des acteurs clés de la formation qui sont les formateurs et les coordinateurs qui ont déclaré que le programmes de formation sont non adaptés avec la population cible qui sont les apprenants en formation, ces programmes ne prennent pas en considération ni le niveau des apprenants ni les prés requis





des élèves. Pour ces raisons une révision du programme de formation surtout pour le niveau CAP et BTP est une nécessité pour améliorer l'attractivité de la formation initiale des jeunes en élevage bovin dans les centres publics en Tunisie.

Cette inadéquation entre contenus définis dans les programmes de la formation professionnelle en élevage bovin et les attentes des jeunes peut être une des principales causes du désintérêt et de réticence des apprenants pour les formations agricoles. Les apprenants recherchent des compétences directement applicables sur le terrain et en lien avec les nouvelles tendances agricoles, mais se retrouvent face à des contenus perçus comme obsolètes et peu pratiques et des séances des cours très longues et très chargées surtout pour les apprenants de niveau BTS. Cela les pousse à considérer d'autres secteurs perçus comme plus modernes et offrant de meilleures perspectives.

Les conclusions de cette analyse s'alignent avec les études de **Ben Brahim (2023)** et **Bouiyour (2009)**, qui soulignent l'importance de programmes adaptés aux réalités locales et aux évolutions globales de l'agriculture. Selon ces auteurs, une révision des programmes pour inclure davantage de pratiques, d'agriculture durable et de nouvelles technologies est essentielle pour motiver les jeunes et répondre aux besoins du marché.

En résumé, selon les résultats de l'étude, les programmes de formation professionnelle agricole dans les centres de formation professionnelle en élevage bovin, souffrent actuellement d'un déséquilibre entre les cours théoriques et les cours pratiques, ainsi que d'une faible adaptation aux réalités agricoles contemporaines. Cette situation contribue directement au désintérêt des jeunes pour ces formations. La section suivante abordera l'**organisation des cours**, en analysant son impact sur l'efficacité des formations et la motivation des apprenants.

4.1.2. Analyse de l'Organisation des Cours dans les centres de formation en élevage bovin

L'organisation des cours dans les centres de formation professionnelle agricole joue un rôle déterminant dans la qualité de l'apprentissage et la motivation des apprenants. Cette section examine la structure, la planification et la flexibilité des cours pour comprendre leur impact sur l'expérience des formés et leur perception des formations agricoles.



Organisation des cours durant l'année de formation

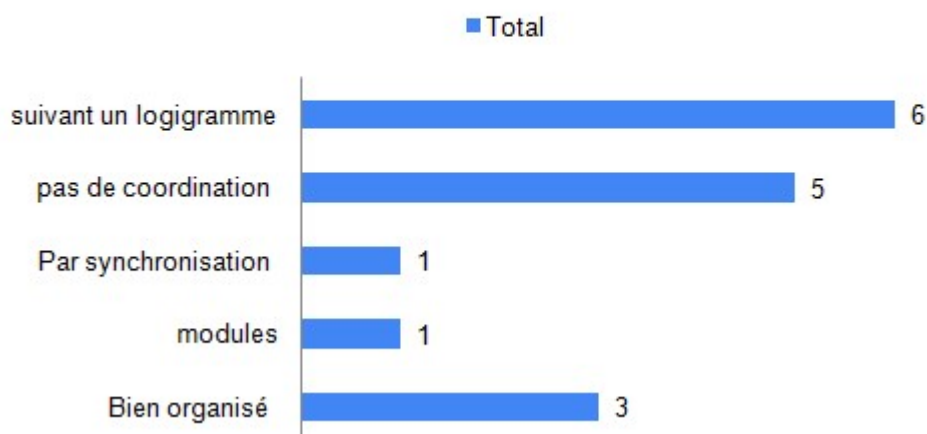


Figure 3: Organisation de la formation au cours de l'année selon les formateurs au sein des centres de formation

Les données révèlent que les cours sont organisés selon un logigramme, garantissant une progression logique des compétences. Cette répartition suit les activités des exploitations agricoles, avec certains cours qui ne peuvent débuter qu'après la validation d'un enseignement préalable.


Cependant, un manque de coordination entre les différents acteurs de la formation est observé. Par exemple, l'absence d'échanges réguliers entre le chef d'exploitation et les formateurs limite l'intégration des activités hebdomadaires dans le programme. Une meilleure synchronisation permettrait aux apprenants de bénéficier d'opportunités de mise en pratique plus adaptées aux réalités du terrain.

Les données montrent que les cours sont principalement structurés selon un emploi du temps rigide, laissant peu de place à l'adaptation en fonction des besoins individuels des apprenants. Les sessions théoriques dominent les matinées, tandis que les activités pratiques sont réduites à une ou deux sessions hebdomadaires. Par ailleurs, les apprenants signalent une surcharge des horaires, avec des pauses insuffisantes pour assimiler les contenus.

Parmi les formateurs qui ont été enquêtés pendant ce travail, mettent l'accent sur la nécessité de suivre le logigramme pendant les planifications des séances des cours parce que pendant les déroulements des heures de formation ils ont rencontré des difficultés de chevauchement des contenus ou d'avancement des cours alors que la validation du cours précédant n'est pas encore terminée.

Une organisation rigide des cours peut nuire à l'efficacité de l'apprentissage, en particulier lorsque les contenus ne sont pas articulés de manière à favoriser une progression logique entre théorie et pratique. Le manque de flexibilité empêche également l'intégration de nouvelles approches pédagogiques, telles que les ateliers participatifs ou l'apprentissage par projet, qui pourraient accroître l'engagement des jeunes. Les apprenants, et même les





formateurs, se retrouvent dans une formation majoritairement théorique, représentant près de 80 % du programme. Ainsi, les principes de l'**approche par compétence (APC)** ne sont appliqués que partiellement ce qui signifie que cette approche n'est pas appliquée que pour un nombre très réduit des compétences au cours des deux années de formation.

Cette situation est exacerbée par une surcharge horaire des enseignements théoriques, avec jusqu'à **six heures de cours par jour**, réparties entre le matin et l'après-midi en salle de classe. Cette organisation limite le temps consacré aux apprentissages pratiques et aux mises en situation réelle. Le manque de pauses affecte la concentration et la motivation des apprenants, rendant les cours moins attrayants. De plus, l'absence de feedback régulier sur leur progression limite leur perception de leurs propres acquis, ce qui peut éroder leur confiance en eux.

L'organisation actuelle des cours contribue au désintérêt des jeunes en créant un environnement d'apprentissage perçu comme monotone et peu adapté à leurs attentes. Le manque de sessions pratiques régulières et l'absence de flexibilité dans les horaires renforcent cette perception négative, les poussant à chercher des formations plus dynamiques dans d'autres secteurs.

Les apprenants se retrouvent dans une situation de frustration et de désintérêt en raison de la longue durée des cours, de la mauvaise répartition des modules, et de l'absence d'alternance entre théorie et pratique pour chaque compétence. De plus, la concentration excessive sur les cours théoriques contribue à leur démotivation, limitant ainsi leur engagement et leur apprentissage concret.

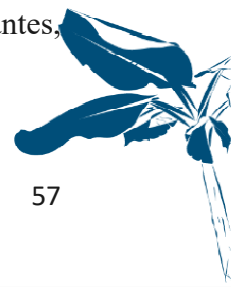
Ces observations sont cohérentes avec les études de **Faycal Ben Brahim (2023)**, qui soulignent que l'organisation des cours doit être repensée pour intégrer davantage de flexibilité et de pratiques adaptées. Par ailleurs, les travaux de **Bouiyour (2009)** indiquent que les programmes flexibles, articulés autour des besoins des apprenants, contribuent à accroître leur engagement et leur satisfaction.


Les données recueillies montrent que :

1. **Alternance théorie-pratique**: 60 % des apprenants jugent que la répartition entre les cours théoriques et les travaux pratiques est insuffisante pour un apprentissage complet pour la spécialité d'élevage bovin.
2. **Organisation des cours** : 50 % signalent des horaires surchargés ou peu adaptés, réduisant l'efficacité de l'assimilation des contenus.

L'alternance théorie-pratique reste un défi majeur. Bien que les apprenants reconnaissent l'importance des cours théoriques, ils mettent en avant le manque de temps consacré aux activités pratiques, essentielles pour assimiler les compétences techniques. Une approche plus équilibrée pourrait renforcer leur préparation professionnelle.

L'organisation des cours, souvent critiquée pour sa rigidité, nuit à l'engagement des apprenants. Des horaires inadaptés, comme des sessions intensives sans pauses suffisantes, affectent leur concentration et leur rétention des connaissances.





En conclusion, une organisation des cours mieux adaptée, incluant davantage de pratiques régulières et des horaires plus flexibles, pourrait améliorer la motivation et l'implication l'expérience des apprenants et leur perception des formations agricoles. La section suivante se penchera sur l'**encadrement pédagogique dans les établissements de formation professionnelle**, en évaluant son rôle dans la qualité des apprentissages.

4.1.3. **Déroulement des Formations dans les trois centres de formations professionnelle en élevage bovin**

Le déroulement des formations constitue un pilier central dans l'évaluation de leur efficacité. Cette section analyse les modalités pratiques et pédagogiques du déroulement des formations agricoles, en mettant en évidence les aspects positifs, les lacunes et les pistes d'amélioration pour répondre aux attentes des apprenants.

Les données recueillies montrent que : l'**encadrement lors des travaux pratiques** : 40 % des apprenants expriment un besoin d'accompagnement plus approfondi durant les sessions pratiques surtout dans les exploitations agricoles.

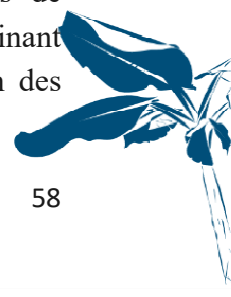
Par ailleurs, l'encadrement durant les travaux pratiques est jugé insuffisant, en raison du nombre limité de formateurs dans certains centres de formation professionnelle ou de la faiblesse des ressources disponibles. Cette lacune empêche les apprenants de maximiser les bénéfices des activités pratiques. Par exemple, « un diplômé de l'année 2022, après son recrutement dans une entreprise d'élevage bovin », s'est retrouvé incapable d'identifier les maladies des bovins. En conséquence, il a dû assister le vétérinaire afin d'acquérir les connaissances sur les symptômes des différentes maladies bovines. Le manque d'adaptation des formations aux besoins des apprenants contribue directement au désintérêt des jeunes. Lorsque les formations apparaissent trop théoriques ou mal organisées, elles deviennent moins attractives. Par ailleurs, un encadrement insuffisant renforce la perception que les formations ne préparent pas efficacement au marché du travail.

Les travaux de **Ben Brahim (2023)** et de l'OIT (2022) insistent sur l'importance d'une approche pédagogique intégrant équitablement la théorie et la pratique. Ils recommandent l'amélioration des méthodes d'enseignement pour renforcer la participation active des apprenants, ainsi que la mise à disposition de ressources modernes pour les travaux pratiques.

4.2. **Analyse de l'Encadrement Pédagogique dans les Établissements de Formation Professionnelle**

4.2.1. **Encadrement pédagogique**

L'encadrement pédagogique dans la formation professionnelle joue un rôle crucial dans la qualité de l'apprentissage, tant dans les exploitations agricoles des centres de formation que dans les entreprises qui accueillent les stagiaires. Il est un facteur déterminant pour la réussite des apprenants. Cet encadrement comprend non seulement le soutien des



formateurs, mais aussi la capacité des établissements à offrir un environnement propice à l'acquisition de compétences théoriques et pratiques. De plus, il constitue un indicateur clé du succès de la formation théorique, en permettant l'apprentissage structuré et progressif des différentes étapes de chaque activité. Cette section évalue la qualité de cet encadrement et son impact sur les apprenants.




Figure 4: Perceptions des acteurs de la formation : formateurs et tuteurs à propos de l'encadrement pédagogique dans les établissements et dans les entreprises

Les données montrent que le ratio apprenants-formateurs est très élevé, atteignant parfois 1 formateur pour 30 apprenants, ce qui limite les possibilités de suivi individualisé. De plus, de nombreux formateurs signalent un manque de formation continue pour eux-mêmes, ce qui les empêche d'intégrer les nouvelles technologies et méthodes dans leur enseignement. Les apprenants, quant à eux, expriment une insatisfaction quant à la disponibilité des formateurs en dehors des heures de cours. Ce qui reflète que la plupart des formateurs se contentent de donner des cours théoriques et ne suivent pas la partie d'apprentissage et de transfert de savoir-faire dans les établissements ou entreprises ou se auront lieu les stages. L'inefficacité de l'encadrement pédagogique dans certaines exploitations agricoles contribue à la non-satisfaction des apprenants et à leur désintérêt. Un encadrement efficace repose sur une interaction régulière et constructive entre les formés et les formateurs, notamment à travers l'acquisition de savoir-faire et la répétition des tâches, telles que le parage des onglons, l'écornage et la traite des animaux, qui nécessitent des travaux pratiques et des répétitions pour maîtriser ces compétences.

Prenons l'exemple d'un diplômé du lycée sectoriel de formation professionnelle en élevage bovin de Thibar. Après l'obtention de son diplôme, il a constaté qu'il lui manquait des compétences pratiques, comme le parage et l'écornage, qui étaient absentes de son cursus de formation. Il a donc entrepris d'apprendre ces pratiques de manière autonome pour les maîtriser.

De même, une autre sortante, diplômée du lycée sectoriel de formation professionnelle en élevage bovin de Thibar (promotion 2021), a jugé nécessaire de suivre une formation complémentaire en parage et écornage, car elle ne maîtrisait pas ces tâches. Elle a décidé de se lancer dans une formation post-cursus pour acquérir ces compétences essentielles.





Cependant, il convient de souligner que le manque de ressources humaines dans les centres de formation limite la qualité de l'encadrement. Par exemple, le lycée sectoriel en élevage bovin de Thibar fait face à une pénurie de formateurs spécialisés. Pour pallier ce déficit, des collaborations sont établies avec d'autres centres, tels que le centre de formation professionnelle en élevage bovin de Sidi Thabet. En conséquence, les formateurs sont souvent surchargés et manquent de temps pour fournir un soutien personnalisé. De plus, l'absence de formations continues pour les formateurs les empêche de se tenir à jour sur les dernières innovations agricoles, ce qui peut nuire à la pertinence et à la qualité de leur enseignement.

Le manque d'équipements didactiques et de ressources complémentaires, comme des laboratoires modernes ou des outils numériques, aggrave cette situation. Cela réduit les opportunités d'apprentissage actif et pratique, qui sont essentielles pour motiver les jeunes.

Le centre de formation professionnelle en élevage bovin de Sidi Thabet souffre d'un manque de moyens didactiques et d'outils de manipulation des animaux, tels que les équipements nécessaires pour l'écornage et le parage. En conséquence, les formateurs se retrouvent souvent dans l'obligation de se contenter d'un enseignement théorique, sans pouvoir fournir un savoir-faire pratique.

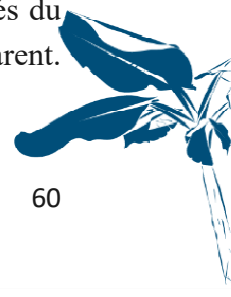
Ce déficit en formateurs spécialisés et en matériel nécessaire à l'application des savoirs théoriques contribue à un encadrement pédagogique insuffisant. Cela engendre un désintérêt croissant chez les jeunes, rendant les formations moins engageantes et moins utiles. Les apprenants se sentent souvent délaissés, sans soutien adapté à leurs besoins, ce qui peut les amener à considérer la formation comme une perte de temps et à se tourner vers d'autres opportunités dans des secteurs plus structurés

Ces remarques et observations sont en accord avec les travaux de **Bouiyou** (2009) et **Ben Brahim** (2023), qui insistent sur l'importance d'un encadrement pédagogique adapté pour améliorer l'expérience des apprenants. Ces auteurs mettent en avant que des formateurs bien formés et disponibles peuvent augmenter l'engagement des jeunes et leur perception positive des carrières agricoles. Par ailleurs, la littérature recommande l'introduction de programmes de mentorat pour compenser les lacunes actuelles.

En conclusion, un encadrement pédagogique insuffisant est un facteur majeur du désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Renforcer les capacités des formateurs et améliorer leur accès aux ressources modernes est une priorité pour inverser cette tendance. La section suivante abordera l'**alternance entre théorie et pratique**, en examinant son impact sur la qualité de la formation et la motivation des apprenants.

4.2.2. Alternance entre Théorie et Pratique

L'alternance entre cours théoriques et activités pratiques est un élément primordial au sein de la formation professionnelle qui a un but de transmettre un savoir faire, en particulier dans le secteur agricole. Elle permet de relier les connaissances académiques aux réalités du terrain, tout en offrant aux apprenants une expérience concrète des métiers qu'ils préparent.



Cette section évalue comment cette alternance est mise en œuvre et son impact sur les apprenants.



Figure 5: Organisation des cours durant l'année de formation selon les apprenants en formation

Les données indiquent que l'alternance est souvent mal appliquée. Les apprenants passent en moyenne 80 % et plus de leur temps en cours théoriques, avec seulement 20 % consacrés à des activités pratiques. Les sessions pratiques sont parfois réduites à des simulations ou des observations, faute d'équipements ou de partenariats avec des exploitations agricoles. Par ailleurs, les apprenants rapportent que les activités pratiques ne sont pas toujours en lien avec les contenus théoriques enseignés.


Un autre diplômé du lycée sectoriel de formation agricole en élevage bovin, promotion 2022, a lancé son propre projet d'engraissement de veaux après l'obtention de son diplôme. Cependant, il s'est rapidement retrouvé confronté à des problèmes liés à de mauvaises pratiques de manipulation. Désireux d'améliorer ses compétences, il a cherché à apprendre les bonnes pratiques d'élevage auprès des agriculteurs de la région. Face à ce manque de savoir-faire, il a finalement abandonné son projet et s'est orienté vers un domaine totalement différent, éloigné de l'agriculture et de l'élevage bovin.

Une alternance efficace repose sur une intégration harmonieuse entre les contenus théoriques et les expériences pratiques. Cependant, le manque d'équipements modernes et d'infrastructures adaptées limite la portée des activités pratiques. Par exemple, l'absence de matériels agricoles modernes, tels que des tracteurs ou des outils de gestion des cultures, empêche les apprenants d'acquérir des compétences techniques essentielles.

De plus, l'organisation des activités pratiques est souvent insuffisante. Les exploitations agricoles partenaires sont peu nombreuses, et les stages sur le terrain sont souvent de courte durée. Cela réduit les opportunités pour les apprenants de mettre en pratique leurs connaissances et de développer des compétences concrètes.

Un sortant de la promotion 2024, du lycée sectoriel en élevage bovin de Thibar a cité que pendant son parcours de formation de deux ans au lycée il a remarqué une mauvaise organisation des cours, surtout la planification des travaux pratique et l'alternance entre la





partie théorique qui est trop longue et la partie pratique presque négligée, en ajoutant que l'apprentissage dans les entreprises ou exploitations est une bonne occasion pour apprendre les savoirs faire à condition de respecter les périodes des activités agricoles. Le module d'intégration à la vie professionnelle ou stage, selon sa propre expérience, la période de stage a été réduite ce qui a influencé négativement l'apprentissage des savoir-faire au cours de cette opportunité.

Le manque d'activités pratiques cohérentes et enrichissantes contribue au désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Ces derniers ont besoin de voir une application directe de leurs apprentissages pour rester motivés. Lorsque l'alternance est déséquilibrée, les apprenants peuvent percevoir la formation comme abstraite et déconnectée des réalités professionnelles.

Les études de **Ben Brahim (2023)** et **Bouiyour (2009)** soulignent l'importance d'une alternance bien structurée pour renforcer l'engagement des apprenants. Une formation agricole pertinente doit offrir un équilibre entre théorie et pratique, avec un accent sur les compétences techniques et la résolution de problèmes concrets. Ces auteurs recommandent également l'établissement de partenariats solides avec des exploitations agricoles pour améliorer la qualité des activités pratiques.

En conclusion, une meilleure répartition et intégration entre théorie et pratique, des périodes des stages bien étudiés, une supervision continue du déroulement des stages sont des éléments essentiels pour rendre les formations agricoles plus attrayantes et efficaces. Cela passe par une modernisation des infrastructures, une augmentation des partenariats avec les exploitations agricoles, et une meilleure planification des activités pratiques. La prochaine section examinera le **profil des formés**, en mettant en lumière leurs caractéristiques et leurs attentes vis-à-vis des formations.

4.3. Les formés

4.3.1. Analyse du Profil des Formés

Les formés sont les acteurs principaux de la formation. Le profil des formés joue un rôle clé dans la compréhension des attentes et des motivations des jeunes qui choisissent une formation agricole. Il reflète également leur diversité en termes de parcours, d'objectifs professionnels, et de contexte socioculturel. Cette section examine les caractéristiques principales des formés, leurs besoins spécifiques, et les défis qu'ils rencontrent au cours de leur formation.



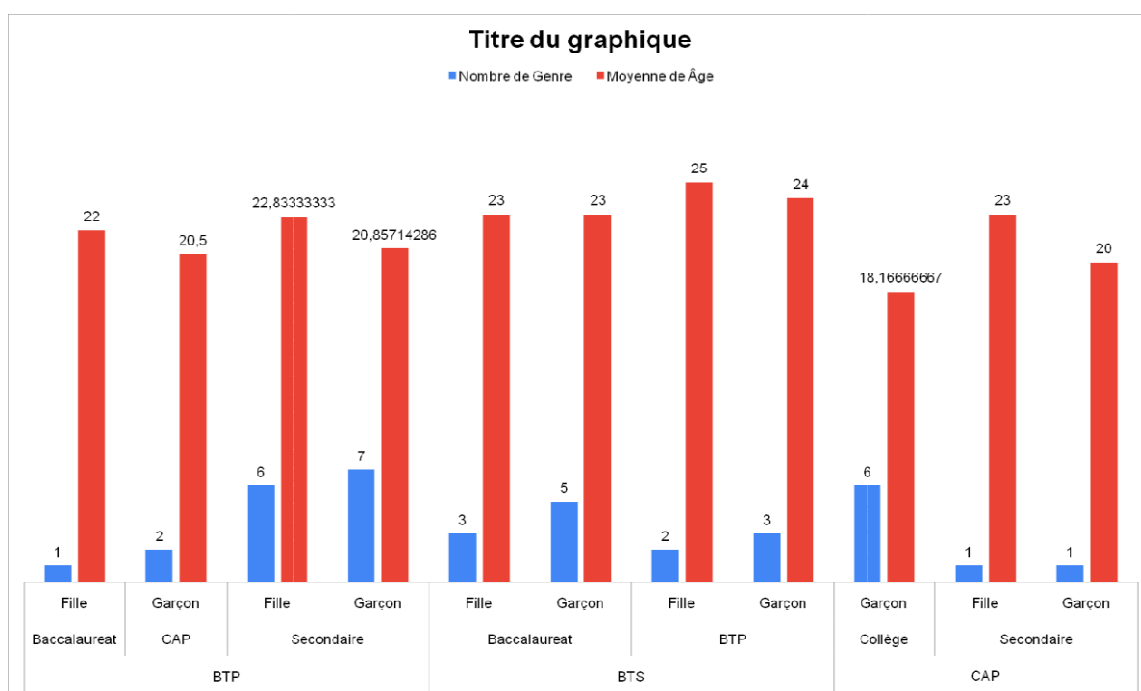



Figure 6: Profil des formés

Les données des enquêtes pour les trois centres dans les trois régions différentes de la Tunisie indiquent que les formés proviennent des gouvernorats différents du nord au sud majoritairement de zones rurales, avec une répartition de 60 % d'hommes et 40 % de femmes. Leur niveau d'étude varie, selon les cursus choisis, mais une majorité (70 %) ont un niveau secondaire et collégial, tandis qu'un faible pourcentage (10 %) possède un baccalauréat. Par ailleurs, les motivations exprimées par les apprenants incluent principalement l'amélioration de leurs compétences techniques (50 % des réponses) et l'accès à des opportunités professionnelles (30 %). Cependant, certains formés révèlent une inscription par défaut, faute d'autres options éducatives.

Ces données caractéristiques mettent en lumière une hétérogénéité des formés, tant sur le plan éducatif que sur le plan des attentes professionnelles. Les apprenants ayant un faible niveau académique nécessitent des programmes pédagogiques adaptés, axés sur l'acquisition de compétences pratiques. À l'inverse, ceux ayant un bagage académique plus avancé tels que les bacheliers recherchent des formations spécialisées en termes d'acquisition des bonnes pratiques et orientées vers les nouvelles technologies agricoles pour surmonter les problèmes liés aux changements climatiques.

Pour une première expérience, le faible taux de diplômés universitaires suggère que les formations agricoles ne sont pas perçues comme une option de choix par les étudiants les plus qualifiés, mais c'est une école de deuxième chance ce qui peut refléter une image négative de ces carrières. Les motivations exprimées révèlent également un enjeu : alors qu'une partie des apprenants s'inscrit avec une véritable volonté de se former, d'autres le font par obligation ou contrainte à cause du non accès à l'université, ce qui peut affecter leur engagement et leur réussite.





Le cas d'un autre sortant, bachelier et passionné par l'agriculture, illustre également ce phénomène. Inscrit pour deux ans dans une formation en BTP, il a rapidement abandonné son parcours de formation en élevage bovin. En effet, après deux années d'études, il n'a pas trouvé de réponse à ses attentes définies avant d'entamer l'expérience de la formation professionnelle agricole. De plus, l'hétérogénéité des groupes, où des bacheliers se retrouvent dans un même groupe avec des élèves issus du niveau secondaire pour la formation professionnelle en élevage bovin niveau BTP, complique la gestion des cours et des travaux pratiques pour les formateurs.

Les données montrent que le désintérêt pour les formations agricoles est lié, en partie, à une inadéquation entre le profil des formés et les programmes offerts. Les attentes spécifiques des différents groupes ne sont pas toujours prises en compte, ce qui limite leur satisfaction et leur motivation. Par exemple, les jeunes ayant un niveau d'étude avancé peuvent trouver les formations trop basiques, tandis que ceux avec un niveau faible peuvent se sentir dépassés.

Les études de Ben Brahim (2023) et Bouiyou (2009) soulignent la nécessité de développer des programmes différenciés, capables de répondre aux besoins spécifiques des apprenants selon leur profil. L'introduction de parcours modulaires, permettant une personnalisation de la formation, pourrait améliorer l'engagement des formés et leur perception des carrières agricoles. De plus, la promotion des formations auprès des diplômés universitaires, via des modules spécialisés ou des passerelles, pourrait renforcer l'attractivité du secteur.

En conclusion, il est essentiel de mieux prendre en compte le profil et les attentes des apprenants, notamment à travers un entretien ou une sélection préalable avant le début de la formation. Cela permettrait d'adapter les parcours de formation en agriculture, d'améliorer leur efficacité et de minimiser les frustrations des apprenants. De plus, une homogénéité accrue des groupes est nécessaire, ce qui nécessite une analyse approfondie des besoins de chaque groupe et des initiatives pour valoriser ces formations auprès des jeunes diplômés.

La prochaine section abordera le rôle des familles des formés, en explorant leur influence sur les choix éducatifs et professionnels des apprenants

4.3.2. Analyse des Familles des Formés

Les familles des apprenants jouent un rôle déterminant dans leurs choix éducatifs et professionnels, en particulier dans le contexte agricole. Elles influencent la motivation des jeunes, leur perception des carrières agricoles et leur engagement dans les formations. Cette section examine en profondeur comment le soutien, les attentes et les contraintes familiales impactent l'expérience des apprenants.



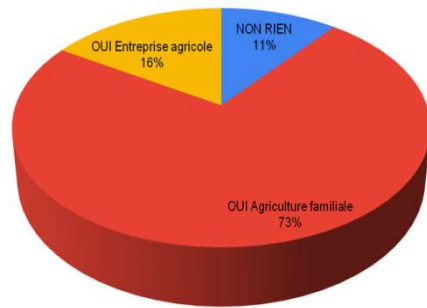


Figure 7: Provenance des apprenants

Les résultats des enquêtes montrent que plus que 70 % des apprenants proviennent de familles ayant une activité agricole, tandis que 30 % ne sont pas descendants des parents agriculteurs et appartiennent à des foyers où l’agriculture n’est pas une pratique traditionnelle. Parmi les familles agricoles, la moitié encourage les jeunes à suivre une formation dans ce domaine afin de perpétuer l’activité familiale. Cependant, les 50 % restants entament cette formation principalement parce qu’elle représente une option pour améliorer leurs qualifications et obtenir un diplôme, percevant ces formations comme une solution de repli face au manque d’opportunités éducatives locales. Quant aux familles non agricoles, elles considèrent souvent cette formation comme un moyen d’accéder rapidement au marché du travail.

Un exemple illustratif est celui d’apprenant en deuxième année BTP, un apprenant originaire de la région de Nabeul, son père n’a pas un terrain dans la région, inscrit en deuxième année de niveau BTP. Il a choisi de suivre ce cursus de formation agricole en élevage bovin au lycée agricole de Thibar, principalement dans le but d’obtenir un diplôme qui faciliterait sa migration en Europe en tant que main-d’œuvre qualifiée.

Le soutien des familles, qu’il soit moral, financier ou logistique, influence directement la motivation des apprenants. Les familles agricoles, lorsqu’elles valorisent les formations, jouent un rôle moteur en fournissant une perspective tangible d’intégration professionnelle. En revanche, les familles qui considèrent l’agriculture comme un secteur peu valorisant peuvent transmettre cette perception négative aux jeunes, affectant leur motivation.

Les contraintes financières sont également un facteur majeur. Les familles à faibles revenus poussent souvent les jeunes à choisir des formations courtes et locales pour limiter les coûts.

Parmi les apprenants interrogés, plus de la moitié (55%) viennent des régions proches des centres de formation agricole. Les formés sont principalement originaires de Beja, Siliana et Tunis.

Cette condition de localisation des centres de formation professionnelle en élevage bovin peut amener les apprenants à suivre une formation qui ne correspond pas à leurs aspirations, réduisant leur engagement et leur satisfaction.



Par ailleurs, les familles non agricoles manquent souvent de connaissances sur le secteur, ce qui peut limiter leur capacité à soutenir efficacement les apprenants dans leurs choix professionnels.

Lorsque les familles perçoivent les formations agricoles comme une solution de repli ou un choix par défaut, cela contribue au désintérêt des jeunes. Ces perceptions influencent la manière dont les apprenants s'engagent dans leur formation. De plus, l'absence de soutien à long terme ou de valorisation des carrières agricoles par les familles peut renforcer les stéréotypes négatifs et les préjugés.

Il ne faut pas oublier que, pour un agriculteur dirigeant une petite exploitation familiale, encourager son fils à suivre une formation professionnelle afin d'améliorer ses connaissances et son savoir-faire représente un véritable atout pour l'agriculture familiale.

Les études de Ben Brahim (2023) et Bouiyouur (2009) confirment que les familles jouent un rôle déterminant dans la perception des formations agricoles par les jeunes. Elles suggèrent la mise en place de campagnes de sensibilisation ciblées pour valoriser les carrières agricoles et déconstruire les idées reçues. Ces campagnes pourraient inclure des visites d'entrepreneurs ayant suivi ces formations et ayant réussi à créer leurs propres projets. De plus, des initiatives impliquant directement les familles, telles que des visites d'établissements et des rencontres avec des professionnels, peuvent renforcer leur soutien à l'égard de ces formations

En conclusion, le rôle des familles est central dans le succès des formations agricoles. Une implication active et un changement de perception à leur égard pourraient renforcer la motivation et l'engagement des jeunes. La section suivante examinera les **types de projets développés par les formés**, en mettant l'accent sur leur impact sur l'employabilité et leur insertion professionnelle.

4.3.3. Analyse des Types de Projets Développés par les Formés

Les projets développés par les formés constituent un indicateur clé de l'impact des formations agricoles sur leur employabilité et leur capacité à innover dans le secteur. Ils reflètent également le degré d'acquisition des compétences pratiques et leur application concrète. Cette section analyse les types de projets initiés par les formés, leurs caractéristiques, et leur rôle dans l'insertion professionnelle.

Tableau 10: Les différents types des projets des apprenants

Les différents types des projets des apprenants	Les projets à court ou long terme dans le domaine de l'élevage
Projet en élevage ovin	1
Non pas d'idée de projet	7



Projets en élevage	25
Projet en élevage de volaille	2
Projet en apiculture	1
Projet de transformation Fromagère	1
Total général	37

Les données montrent que les projets des formés se répartissent principalement en trois catégories :

- Projets liés à l'élevage (40 %), comprenant des activités telles que l'élevage bovin, avicole ou caprin.
- Projets agricoles (35 %), axés sur la culture de céréales, de légumes ou de fruits.
- Projets de transformation agroalimentaire (25 %), comme la production de fromage, de miel ou de confitures.


Ces projets sont souvent de petite taille et financés par des fonds personnels ou familiaux. Peu de formés bénéficient de subventions ou d'accompagnement technique après leur formation.

Selon les questionnaires élaborés avec les sortants de la formation professionnelle agricole à propos de leur situation actuelle 28% de la population enquêtée travaillent dans des exploitations agricoles tantôt employés et 12% sont entrain d'installer leurs propres entreprises, alors que le reste soit ils changent de spécialité vers un autre domaine tel que le mécanique et autres spécialités mais la plupart soit ils sont à la recherche d'emploi soit ils travaillent dans des usines et ils abandonnent le domaine de l'agriculture.

La diversité des projets témoigne d'une volonté des formés de répondre aux besoins locaux tout en exploitant les compétences acquises. Cependant, la taille limitée de ces initiatives et l'absence de soutien financier ou technique limitent leur impact économique. Les projets dans le domaine de l'élevage, bien que majoritaires, souffrent souvent de faibles marges bénéficiaires en raison de coûts de production élevés et d'un accès limité aux marchés.

Bien que les formations des centres de formation professionnelle agricole en élevage bovin ne prévoient pas de formation en transformation laitière pour les jeunes, cette formation est perçue par eux comme un moyen d'obtenir un financement post-formation, la considérant ainsi comme leur seul refuge. Puisque le programme de formation se limite aux techniques d'élevage des vaches, alimentation et production d'un lait de qualité, les formés entrepreneurs cherchent l'installation des projets intégrés. Prenant l'exemple d'une sortante niveau BTP qui a terminé le cursus de formation dans le lycée sectorielle en élevage bovin de





Thibar, depuis 2022 alors elle cherche l'opportunité d'entamer une nouvelle aventure de formation en transformation pour installer son propre projet en transformation laitière.

Les projets de transformation agroalimentaire montrent un fort potentiel d'innovation et de création de valeur ajoutée, mais ils nécessitent des équipements et des connaissances spécifiques, souvent absents des formations actuelles. Par ailleurs, le manque de partenariats avec des coopératives ou des entreprises locales réduit les opportunités de mise en réseau et de commercialisation des produits.

Parmi les sortants des centres de formation seulement trois enquêtés ont déclaré qu'il y a un suivi post formation pour guider l'installation des projets des jeunes entrepreneurs. L'absence d'un accompagnement post-formation adéquat pour développer et pérenniser ces projets renforce le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Les apprenants perçoivent les opportunités limitées et les défis financiers comme des obstacles majeurs à leur réussite, ce qui diminue leur engagement dans ces initiatives.

Les travaux de **Chaker (2018)** et de **l'OIT (2022)** soulignent que le succès des projets agricoles repose sur un soutien technique et financier continu après la formation. Ces études recommandent la mise en place de dispositifs d'incubation pour les jeunes entrepreneurs agricoles, incluant des subventions, des crédits à taux réduit, et un mentorat par des professionnels expérimentés. De plus, l'intégration des formés dans des réseaux coopératifs pourrait améliorer leur accès aux marchés et renforcer la viabilité de leurs projets.

En conclusion, les projets développés par les formés montrent un potentiel prometteur, mais ils nécessitent un soutien accru pour maximiser leur impact. Une stratégie d'accompagnement post-formation, combinée à des partenariats locaux, pourrait transformer ces initiatives en moteurs de développement économique durable. La prochaine section abordera le **choix des spécialités**, en examinant les préférences des apprenants et les facteurs influençant leurs décisions.

4.3.4. Analyse du Choix des Spécialités

Le choix des spécialités dans les formations agricoles reflète les intérêts des apprenants, leur niveau de motivation ainsi que leurs aspirations professionnelles, ainsi que les opportunités perçues dans le marché du travail. Cette section explore les préférences exprimées par les apprenants, les spécialités les plus prisées, et les facteurs influençant ces choix.



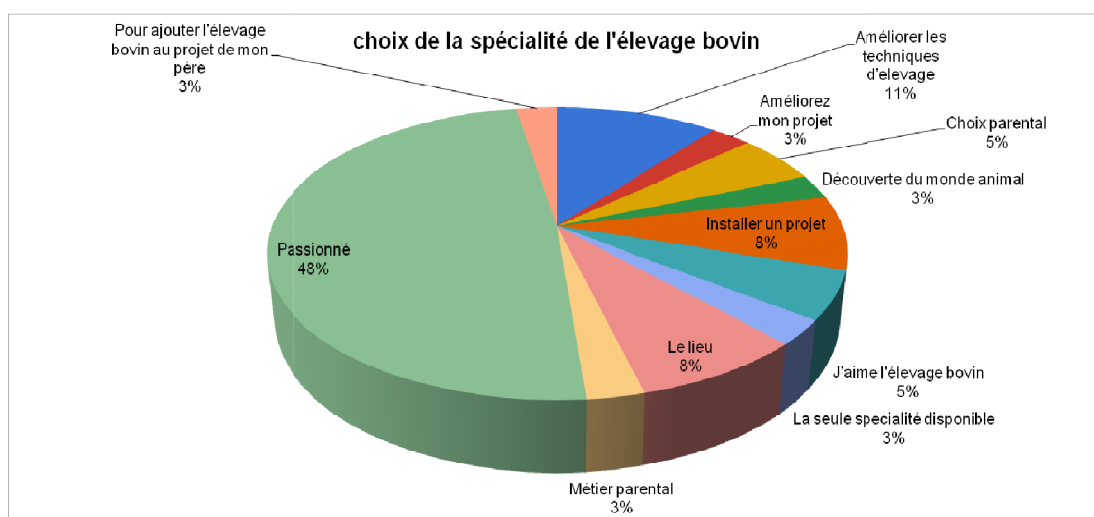


Figure 8: Choix de la spécialisation de l'élevage bovin

Les résultats des enquêtes montrent que les jeunes ont choisis cette filière d'élevage bovin pour des raisons différentes mais la raison la plus touchante c'est l'amour pour les animaux et l'élevage des ruminants, ce qui explique les résultats et les données qui indiquent que les spécialités liées à l'élevage animal (bovins et volailles) attirent environ 50 % des apprenants, suivies par les spécialités en cultures maraîchères et arboricoles (30 %), et enfin les filières de transformation agroalimentaire (20 %). Les motivations principales incluent la rentabilité économique perçue (40 % des réponses), la continuité avec des activités familiales (35 %), et l'intérêt personnel pour une spécialité donnée (25 %).

Cependant, certains apprenants rapportent que leur choix est limité par l'offre disponible dans les centres de formation, sans possibilité d'accéder à des filières innovantes comme l'agriculture biologique ou l'agriculture de précision.

Le fort intérêt pour les spécialités traditionnelles, comme l'élevage et les cultures maraîchères, reflète une tendance à valoriser les secteurs perçus comme stables ou en lien avec les pratiques familiales. Cependant, cette concentration sur quelques spécialités peut limiter l'innovation et la diversification du secteur agricole.

L'absence d'accès à des spécialités émergentes, comme les technologies numériques appliquées à l'agriculture ou les énergies renouvelables en milieu rural, révèle un manque d'adaptation des programmes à l'évolution des besoins du marché. Cette inadéquation peut freiner l'attractivité des formations auprès des jeunes plus orientés vers l'innovation.

Le choix des spécialités, lorsqu'il est perçu comme contraint ou peu en phase avec les tendances modernes, contribue au désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. L'absence de spécialités attractives ou innovantes renforce l'idée que ces formations ne préparent pas aux exigences contemporaines du marché du travail.

Les travaux de l'UNDP (2022) et de Bouiyou (2009) recommandent d'élargir l'offre de spécialités dans les formations agricoles pour inclure des domaines comme l'agriculture durable, la transformation agroalimentaire haut de gamme, et les technologies agricoles



avancées. Ces études soulignent que la diversification des spécialités pourrait attirer un public plus large et améliorer la perception des formations.

En conclusion, adapter l'offre de spécialités aux attentes des jeunes et aux évolutions du marché est essentiel pour rendre les formations agricoles plus attrayantes et pertinentes. La section suivante explorera les **sources de motivation des formés**, en analysant les facteurs qui les encouragent à s'engager dans ces formations et à persévérer.

4.3.5. Sources de Motivation des Formés

Les motivations des apprenants jouent un rôle clé dans leur engagement et leur persévérance au sein des formations agricoles. Comprendre ces facteurs est essentiel pour adapter les programmes et améliorer l'expérience des formés. Cette section explore les principales sources de motivation, qu'elles soient intrinsèques ou extrinsèques.

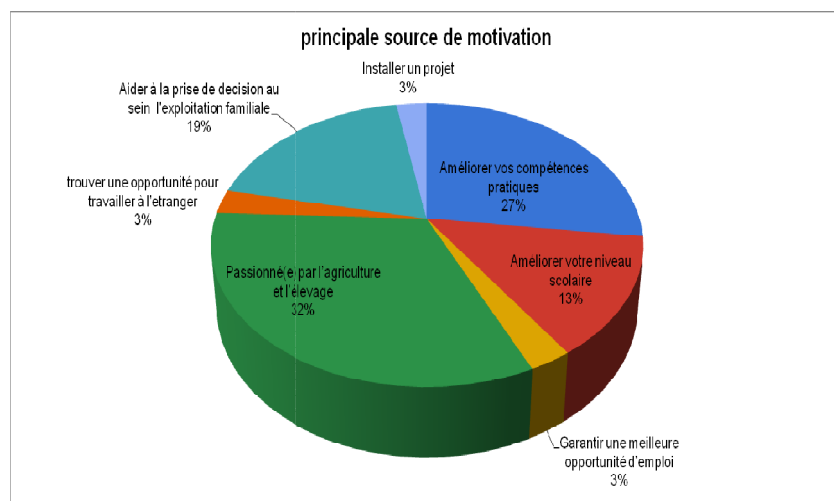


Figure 9: Principales sources de motivations

Les données révèlent que les motivations des apprenants se répartissent comme suit :

- Améliorer leurs compétences techniques pour répondre aux besoins du marché (40 % des réponses).
- Accéder à des opportunités d'emploi après la formation (35 %).
- Suivre une tradition familiale ou communautaire (15 %).
- Profiter d'un intérêt personnel pour l'agriculture ou un domaine spécifique (10 %).

Ces motivations varient en fonction du contexte socioéconomique et des objectifs individuels des apprenants.

Les motivations techniques et professionnelles dominent, ce qui reflète une perception des formations agricoles comme un moyen d'acquérir des compétences pratiques et d'assurer une insertion rapide dans le monde du travail. Cependant, une minorité d'apprenants, en





particulier ceux issus de familles agricoles, montre une motivation plus culturelle ou sociale, liée à la préservation des traditions familiales.

Les motivations extrinsèques, comme l'accès à des opportunités professionnelles, sont influencées par la perception du marché du travail agricole. Lorsque les perspectives sont perçues comme limitées ou peu valorisantes, ces motivations peuvent diminuer. À l'inverse, des initiatives telles que des partenariats avec des entreprises agricoles ou des programmes de mentorat peuvent renforcer ces motivations.

Un manque de motivations intrinsèques ou extrinsèques solides peut contribuer au désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Lorsque les apprenants ne perçoivent pas de perspectives claires ou des avantages tangibles à suivre ces formations, leur engagement diminue. Ce désintérêt peut également être exacerbé par une image négative des carrières agricoles.

Les études de **Chaker (2018)** et de **l'OIT (2022)** confirment que la motivation des apprenants est directement liée à la qualité perçue des programmes et à leurs débouchés professionnels. Ces travaux soulignent l'importance de renforcer les motivations extrinsèques par des opportunités concrètes, telles que des stages rémunérés, des subventions pour des projets innovants, et des certifications reconnues.

En conclusion, renforcer les motivations des apprenants nécessite une approche intégrée, combinant des perspectives professionnelles attractives et des expériences formatives enrichissantes. La section suivante se concentrera sur les **domaines nécessitant une amélioration**, en identifiant les lacunes des programmes actuels et les priorités pour leur optimisation.

4.4. Amélioration de la formation et des compétences

4.4.1. Analyse des Domaines Nécessitant une Amélioration

Identifier les domaines nécessitant une amélioration dans les formations agricoles est essentiel pour accroître leur pertinence et leur efficacité. Cette section examine les aspects où les programmes actuels présentent des lacunes et propose des pistes d'optimisation pour répondre aux attentes des apprenants et aux exigences du secteur.



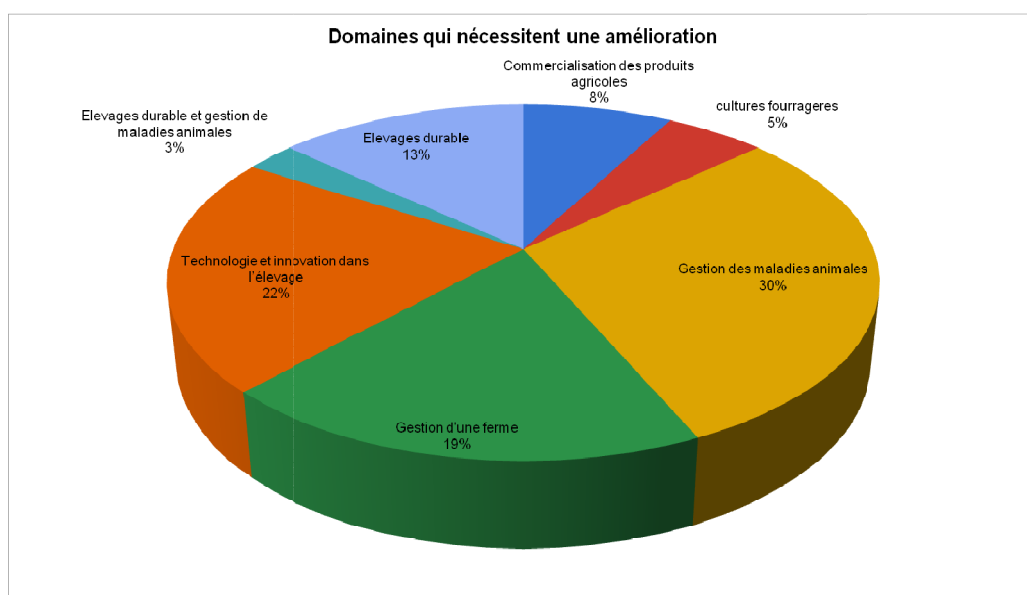


Figure 10: Principaux domaines qui nécessitent une amélioration

Les principales lacunes identifiées dans les formations agricoles concernent :

1. **Infrastructures** : la plupart signalent qu'il existe une incohérence entre les pratiques dans les exploitations recruteuses et les centres de formations ce qui explique que la majorité (60 %) des apprenants signalent un manque d'équipements modernes et d'infrastructures adaptées, notamment pour les activités pratiques.
2. **Programmes pédagogiques**: Les programmes de formation professionnelle visent une main d'œuvre qualifiée alors que 45 % estiment que les contenus enseignés ne sont pas en phase avec les réalités du marché du travail ou les évolutions technologiques.
3. **Encadrement** : l'absence d'encadrement pour les stages et les travaux pratiques et le manque de suivi individualisé et la qualité de l'enseignement.
4. **Liens avec le marché** : Seulement 20 % des formés ont accès à des stages ou à des opportunités de mise en réseau avec des acteurs économiques.

Les infrastructures obsolètes limitent les opportunités d'apprentissage pratique, ce qui est particulièrement problématique dans un domaine où les compétences techniques jouent un rôle central. Par exemple, l'absence de laboratoires modernes ou de matériels agricoles avancés empêche les apprenants de se familiariser avec les technologies contemporaines.

Les programmes pédagogiques, souvent figés et anciens, ne tiennent pas compte des évolutions rapides dans le secteur agricole, comme l'agriculture biologique, l'agriculture de précision ou l'utilisation des drones. Cette inadéquation entre la formation et les exigences du marché compromet l'employabilité des formés.

Par ailleurs, le manque d'opportunités de stages ou de partenariats avec des entreprises réduit la possibilité pour les apprenants de développer des compétences pratiques et d'établir des connexions professionnelles, limitant ainsi leur insertion sur le marché du travail.



Ces lacunes structurelles et organisationnelles alimentent le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. L'absence d'équipements modernes, de contenus pédagogiques actualisés et de liens avec le marché du travail donne une image dépassée et peu attractive de ces formations. Les jeunes diplômés préfèrent se tourner vers des secteurs perçus comme plus innovants et porteurs d'avenir.

Les études d'UNDP (2022) et de Fayçal Ben Brahim (2023) soulignent que la modernisation des infrastructures, l'adaptation des programmes pédagogiques et le renforcement des liens avec le marché sont des priorités pour revitaliser les formations agricoles. Ces travaux recommandent également la mise en place de collaborations avec des entreprises agricoles pour offrir des stages de qualité et des opportunités d'emploi directes.

En conclusion, les formations agricoles en Tunisie doivent surmonter plusieurs défis structurels pour devenir plus attractives et pertinentes. Investir dans des infrastructures modernes, actualiser les programmes pédagogiques et renforcer les partenariats avec le secteur privé sont des étapes indispensables. La section suivante analysera les **modules ayant contribué à l'amélioration des compétences**, en mettant en lumière les enseignements les plus pertinents pour les apprenants.

4.4.2. Modules Ayant Contribué à l'Amélioration des Compétences

Il faut d'abord citer les modules suivis par les apprenants des trois niveaux CAP, BTP et BTS :

Il ya des modules techniques et des modules générales :

Modules techniques	Modules générale
Profession et formation	Communication en milieu de travail
Zootecnie comparée	Commercialisation
Anatomie et physiologie des bovins	Administration courante d'une entreprise
Alimentation des bovins	Gestion d'entreprise agricole
Amélioration génétique des bovins	Démarrage et développement d'une entreprise
Hygiène et santé des bovins	Techniques de recherche d'emploi
Sécurité et santé au travail et protection de l'environnement	Anglais
Machinisme agricole	Français
Conduite des cultures fourragères	



Gestion informatique d'une unité bovine	
Reproduction des bovins	
Elevage des jeunes bovins jusqu'au sevrage	
Elevage des bovins de boucherie	
Adaptation au milieu de travail (stage 1)	
Adaptation au milieu de travail (stage 2)	
Production laitière	
Planification de l'alimentation d'une unité bovine	
Préparation d'un programme de cultures fourragères	
Organisation du travail d'une unité bovine	

Les modules de formation constituent l'épine dorsale de tout programme éducatif, en particulier dans les formations agricoles où les compétences pratiques sont essentielles. Certains modules se sont distingués par leur contribution significative à l'amélioration des compétences techniques et professionnelles des apprenants tel que l'élevage des jeunes, l'alimentation des vaches laitières, l'engraissement. Cette section analyse les modules les plus impactant et leur rôle dans l'épanouissement des formés. Parmi les modules enseignés, trois se détachent nettement :

1. **Modules techniques** : 33% des apprenants affirment que ce module leur a permis de mieux appréhender les nouvelles pratiques agricoles.
2. **Formation pratique pendant les périodes des stages** : 61% des apprenants considèrent ce module comme essentiel pour adopter des pratiques agricoles durables et facilite l'intégration dans le milieu de travail.
3. **Modules généraux** : 6 % des répondants ont souligné l'importance de ce module dans les entretiens d'embauche et le travail avec un groupe.



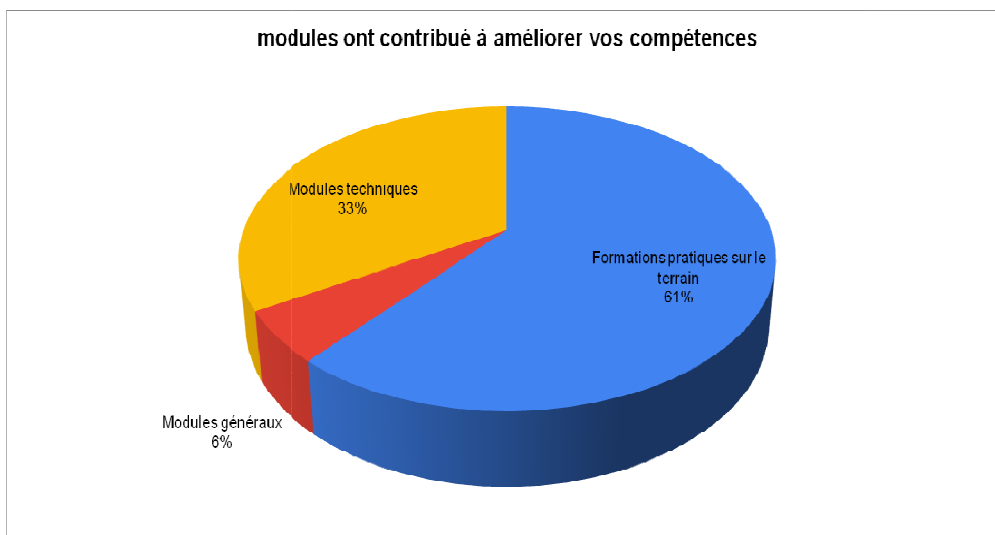


Figure 11: Modules ayant contribué à améliorer les compétences des apprenants pour les trois cursus CAP, BTP et BTS

La plupart des apprenants trouvent que certains modules, comme ceux relatifs à la gestion entrepreneuriale, ont été jugés insuffisamment développés, ce qui limite leur impact sur l'amélioration des comportements des apprenants.

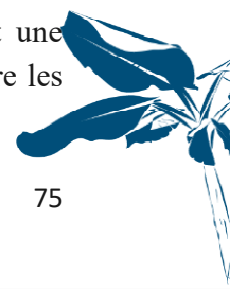
Les modules sur les techniques d'élevage, les cultures fourragères et d'élevage modernes offre des compétences pratiques indispensables pour relever les défis actuels de l'agriculture. Les apprenants y acquièrent des connaissances sur l'optimisation des rendements, l'utilisation rationnelle des intrants agricoles, et l'adoption des bonnes pratiques de gestion d'une exploitation agricole.

La gestion des ressources naturelles et préservation de l'environnement est particulièrement pertinente dans un contexte où les questions environnementales prennent de l'ampleur. Ce module sensibilise les apprenants à l'importance de la préservation des écosystèmes, de la gestion efficace de l'eau et de la lutte contre la dégradation des sols pour une rentabilité et une agriculture durable et résiliente aux changements climatiques.

Enfin, l'introduction du module sur la transformation agroalimentaire présente un fort potentiel pour stimuler l'innovation et la création des chaînes de valeurs dans chaque entreprise. Cependant, il gagnerait à être enrichi par des ateliers pratiques et l'accès à des équipements modernes pour maximiser son impact.

Des modules mal conçus ou peu adaptés ou les apprenants se trouvent ignorants des objectifs peuvent alimenter le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. En revanche, des contenus attractifs et pertinents renforcent leur motivation et leur engagement. Par exemple, les apprenants évoquent souvent un manque de cohérence entre les enseignements et les attentes du marché de travail, ce qui peut diminuer leur enthousiasme et motivation.

Les travaux de **Chaker (2018)** et de **Fayçal Ben Brahim (2023)** mettent en avant l'importance de l'adaptation des modules aux besoins du marché. Ils recommandent une intégration accrue des nouvelles technologies et des approches participatives pour rendre les



formations plus dynamiques et attractives. Par ailleurs, l'ajout de modules spécifiques à l'entrepreneuriat et à l'innovation est jugé indispensable pour accroître l'impact des formations.

En conclusion, les modules les plus impactant sont ceux qui allient pertinence technique et application pratique. Pour améliorer l'expérience des apprenants, il est nécessaire de renforcer ces enseignements tout en répondant aux lacunes identifiées. La section suivante abordera les **compétences nécessaires pour améliorer la qualité de la formation**, en mettant l'accent sur les attentes des apprenants et les besoins du secteur agricole.

4.4.3. **Compétences Nécessaires pour Améliorer la Qualité de la Formation**

L'amélioration de la qualité des contenus des formations agricoles repose sur le développement de compétences adaptées aux besoins des apprenants et aux exigences du secteur. Cette section examine les compétences jugées prioritaires par les formés et les acteurs du secteur agricole.

Les résultats des enquêtes montrent que les compétences essentielles pour réussir la formation professionnelle et le transfert des savoirs incluent :

1. **Compétences techniques** : Citées par 55 % des apprenants, elles incluent l'utilisation de matériels modernes et l'adoption des bonnes pratiques d'élevage et d'installation des cultures fourragères ainsi que sa planification selon les besoins des animaux et les aléas climatiques.
2. **Gestion d'entreprise agricole** : 5% des apprenants insistent sur la nécessité d'améliorer les modules sur la gestion financière et la gestion d'une entreprise ainsi que la planification des activités dans une exploitation bovine.
3. **Soft skills** : plus que 40% des personnes enquêtés mentionnent l'importance des compétences en communication et en travail d'équipe pour s'intégrer efficacement dans le milieu professionnel.

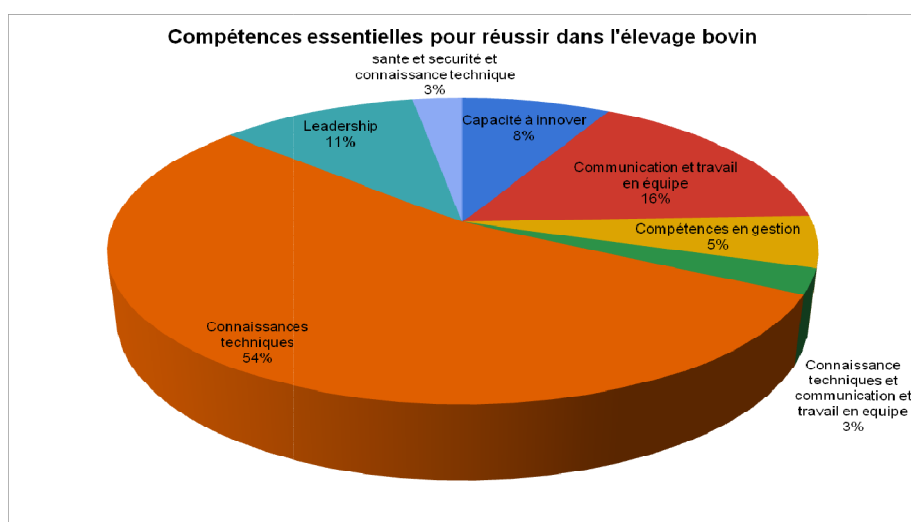


Figure 12: Compétences nécessaires pour améliorer la formation

Le module sur les compétences techniques et les planifications des cultures fourragères offre des compétences pratiques indispensables pour relever les défis actuels de l'agriculture Tunisienne en générale et l'agriculture familiale. Les apprenants y acquièrent des connaissances sur l'optimisation des rendements, l'utilisation rationnelle des intrants agricoles, et l'adoption des bonnes pratiques agricoles ainsi que les notions d'une agriculture durable.

La gestion des ressources naturelles : eau et sol est particulièrement pertinente dans un contexte Tunisien où les questions environnementales prennent de l'ampleur. Ce module sensibilise les apprenants à l'importance de la préservation des écosystèmes, de la gestion efficace de l'eau et de la lutte contre la dégradation des sols.

Enfin, l'introduction d'un module sur la transformation agroalimentaire présente un fort potentiel pour stimuler l'innovation et la création d'entreprises. Cependant, il gagnerait à être enrichi par des ateliers pratiques et l'accès à des équipements modernes pour maximiser son impact.

Des modules généraux ou transversaux tel que communication, leadership et travail en équipe mal conçus ou peu adaptés peuvent alimenter le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. En revanche, des contenus attractifs et pertinents renforcent leur motivation et leur engagement. Par exemple, les apprenants évoquent souvent un manque de cohérence entre les enseignements et les attentes du marché, ce qui peut diminuer leur enthousiasme.

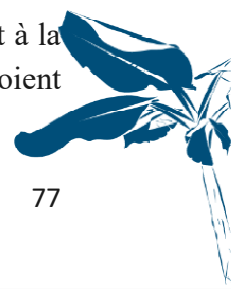
Les travaux de **Chaker (2018)** et de **Fayçal Ben Brahim (2023)** mettent en avant l'importance de l'adaptation des modules aux besoins du marché. Ils recommandent une intégration accrue des nouvelles technologies et des approches participatives pour rendre les formations plus dynamiques et plus attractives. Par ailleurs, l'ajout de modules spécifiques à l'entrepreneuriat et à l'innovation est jugé indispensable pour accroître l'impact des formations.

En conclusion, les modules les plus impactant sont ceux qui allient pertinence technique et application pratique. Pour améliorer l'expérience des apprenants, il est nécessaire de renforcer ces enseignements tout en répondant aux lacunes identifiées. La section suivante abordera les **compétences nécessaires pour améliorer la qualité de la formation**, en mettant l'accent sur les attentes des apprenants et les besoins du secteur agricole.

4.5. Difficultés rencontrées

4.5.1. Difficultés Rencontrées Lors des Formations par les Formateurs et les Apprenants

Les difficultés rencontrées lors des formations professionnelles agricoles touchent à la fois les formateurs et les apprenants. Les défaillances rencontrées et les obstacles, qu'ils soient



structurels, organisationnels ou liés aux ressources, affectent la qualité globale des formations professionnelle agricole et l'engagement des parties prenantes. Cette section analyse ces difficultés et propose des pistes pour y remédier.

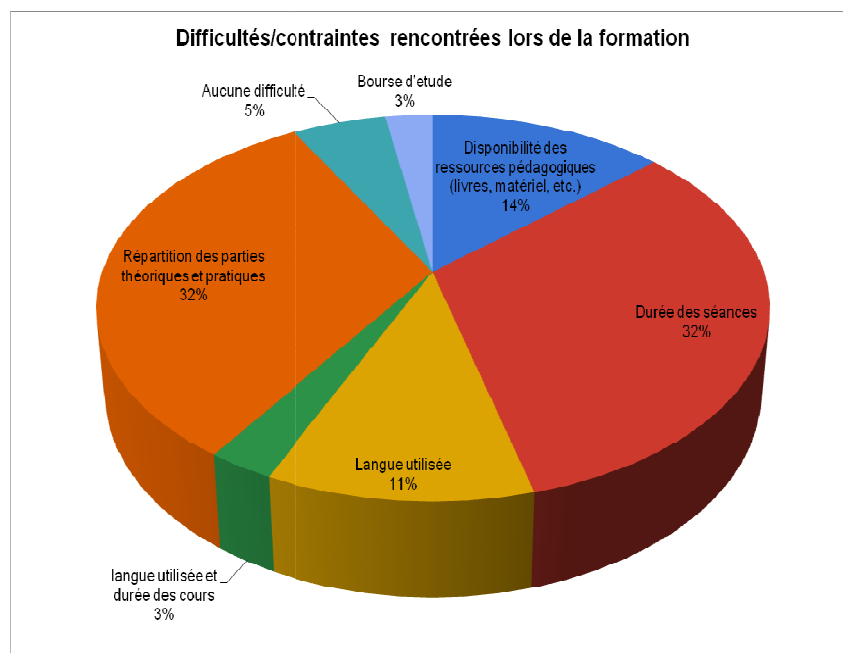


Figure 13: Difficultés rencontrées lors des formations

Difficultés pour les Formateurs

1. Ressources limitées :

- Les formateurs rapportent un manque d'équipements modernes et de supports didactiques adaptés en plus des programmes anciens et non adaptés aux besoins des marchés programmes élaborés pendant les années 2000.
- Beaucoup d'entre eux signalent une absence de plateformes numériques pour enrichir leurs méthodes d'enseignement. Un ingénieur agronome formateur dans le lycée sectorielle de formation professionnelle en élevage bovin de Thibar propose l'utilisation des MOOC pour améliorer la qualité de la formation.

2. Manque de formation continue :

- 55 % des formateurs estiment ne pas avoir accès à des programmes de formation réguliers pour actualiser leurs compétences surtout pratiques pour transmettre un savoir faire adéquat aux attentes des apprenants.

3. Charge de travail élevée :

- La mal organisation des cours entraine une charge de travail, souvent trop élevé, ce qui réduit leur capacité à offrir un suivi individualisé.

Difficultés pour les Apprenants



1. **Contenus théoriques trop denses :**

- 50 % des apprenants jugent que les programmes sont trop axés sur la théorie, avec peu de temps consacré aux activités pratiques.

Soumaya, une apprenante passionnée par le monde d'élevage bovin inscrite en deuxième année BTS dans le lycée sectoriel de formation professionnelle agricole en élevage bovin trouve que les cours chargés de 7 heures successives chez le même formateur causent une perte totale d'assimilation et de concentration surtout pendant les cours d'après-midi.

2. **Manque de ressources pratiques :**

- Les apprenants signalent une insuffisance d'accès à des outils et équipements modernes pour les travaux pratiques ainsi la fréquence de manipulation est très réduite ou même absente.

3. **Inadéquation avec le marché :**

- 40 % des apprenants considèrent que les formations ne répondent pas pleinement aux exigences du marché du travail.

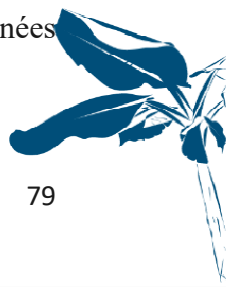
4. **Langue utilisée :**


- Pour les apprenants de niveau CAP, les cours sont donnés en langue arabe ce qui ne pose pas des problèmes de compréhension et d'assimilation. Tandis que les apprenants de la formation professionnelle agricole en élevage bovin dans les centres de formations professionnelles reçoivent un cours en langue française ce qui cause une frustration chez les formés et un désintérêt au cours des séances des cours théoriques ce qui oblige les formateurs à une explication en utilisant le dialecte Tunisien pour faire transmettre les notions de bases.

Les formateurs, limités par des ressources insuffisantes et un manque de formation continue, ont du mal à intégrer des approches pédagogiques modernes. Par exemple, l'absence d'outils technologiques restreint leur capacité à diversifier les méthodes d'enseignement, rendant les cours moins interactifs.

Pour les apprenants, le déséquilibre entre la théorie et la pratique constitue un obstacle majeur. L'apprentissage limité aux concepts théoriques sans expériences pratiques solides affecte leur confiance en leurs compétences. De plus, l'inadéquation des contenus avec les besoins réels du marché diminue leur perception de la valeur des formations.

Ces difficultés expliquent le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles en élevage bovin et même une réticence après l'accès et l'inscription au début des années





scolaires. Un encadrement perçu comme inadapté ou obsolète renforce les préjugés négatifs sur les carrières agricoles, décourageant ainsi l'inscription et l'engagement des apprenants.

Les études de **Ben Brahim (2023)** et d'UNDP (2022) insistent sur la nécessité de moderniser les infrastructures et de renforcer les programmes de formation continue pour les formateurs. Ces travaux recommandent également d'intégrer des modules pratiques liés aux réalités du marché pour accroître la pertinence des formations.

Propositions d'Amélioration

1. Pour les formateurs :

- Organiser des formations continues sur les technologies agricoles modernes et les nouvelles approches pédagogiques.
- Fournir des outils didactiques adaptés et des plateformes numériques interactives.

2. Pour les apprenants :

- Augmenter la durée des travaux pratiques avec un accès à des équipements modernes.
- Adapter les programmes aux besoins actuels du marché en collaboration avec des entreprises agricoles.

Conclusion et Transition

La résolution des difficultés rencontrées par les formateurs et les apprenants est indispensable pour améliorer la qualité des formations professionnelles agricoles. Une approche intégrée, combinant modernisation des ressources et ajustement des programmes, pourrait inverser le désintérêt des jeunes et renforcer leur engagement. La prochaine section analysera les éléments d'accompagnement post-formation en mettant l'accent sur les stratégies de soutien à l'employabilité.

4.5.2. Analyse des Difficultés Rencontrées lors des Stages en entreprise

Les stages constituent une étape essentielle des formations agricoles, permettant aux apprenants une intégration facile dans les milieux professionnels et permet encore de mettre en pratique les compétences acquises. Cependant, ces expériences sont souvent marquées par des difficultés qui influencent leur efficacité et leur impact. Cette section explore les obstacles majeurs rencontrés lors des périodes des stages et propose des pistes d'amélioration.

Les difficultés signalées par les apprenants se répartissent en plusieurs catégories :

1. **Encadrement insuffisant** : 40 % des apprenants trouvent que pendant les deux périodes de stages pendant les deux années : 1ère année et deuxième année de



formation dans les exploitations agricoles rencontrent un manque de supervision et de suivie des activités et encore une adéquation entre les cours théorique et les activités au sein des exploitations accueillante ce qui limite leurs apprentissage.

2. **Accès limité aux équipements modernes** : 35 % des stagiaires rapportent que les exploitations partenaires ne disposent pas des infrastructures nécessaires pour des formations pratiques de qualité et les apprenants se trouvent dans une situation de non apprentissage mais juste ils suivent les ouvriers pour faire les taches quotidiennes et simples.
3. **Manque de coordination entre les établissements et les exploitations** : 25 % des apprenants soulignent un manque de communication entre le responsable dans les exploitations accueillantes et les centres de formation, entraînant un désintérêt et un absentéisme des apprenants ce qui entraine des attentes floues et des expériences peu enrichissantes.

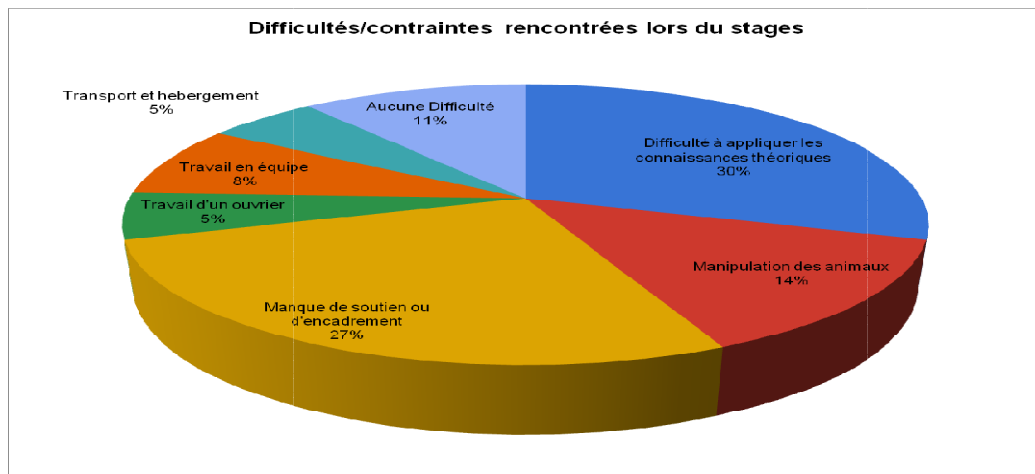



Figure 14: Difficultés rencontrées lors du stage

Le manque d'encadrement au sein des exploitations, souvent dû à une surcharge de travail des tuteurs en entreprise, empêche les stagiaires de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et encore les tuteurs trouvent que les objectifs des stages ne sont pas partagés par les coordinateurs des centres de formation professionnelle agricole en élevage bovin. Cela réduit leur capacité à acquérir des compétences spécifiques ou à comprendre les subtilités des métiers agricoles.

Les tuteurs mettent l'accent sur l'absence totale de coordination entre les centres de formation et les tuteurs au sein des entreprises accueillantes, parce qu'il n'y a pas de partage des objectifs du stage entre les formateurs et les responsables dans les exploitations, ajoutant que les documents (le journal)utilisés pour suivre les stagiaires sont tres anciens pour suivre les taches effectués par chaque apprenants.

En plus absence totale de suivie des apprenants par les responsables pédagogiques des centres de formations ou ils sont inscrit pour évaluer les degrés d'apprentissage et d'implication des apprenants.





L'accès limité aux équipements modernes constitue un frein majeur à l'efficacité des stages. Les stagiaires se retrouvent souvent confrontés à des pratiques obsolètes, ce qui limite leur exposition aux innovations et technologies contemporaines.

Enfin, l'absence de coordination claire entre les centres de formation et les exploitations partenaires, faute des moyens logistiques de déplacement, crée des attentes divergentes. Cela se traduit par des tâches peu valorisantes pour les stagiaires, telles que des travaux répétitifs sans lien avec leur formation.

Les difficultés rencontrées lors des stages peuvent renforcer le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Une expérience de stage insatisfaisante donne une image négative du secteur de la formation professionnelle en élevage bovin et réduit leur motivation à poursuivre une carrière dans ce domaine. Ces obstacles accentuent également l'écart entre les compétences acquises et les exigences du marché.

Deux sortantes du lycée sectorielle de formation professionnelle agricole en élevage bovin trouvent que l'élevage bovin est une spécialité conçue pour les garçons parce qu'elle se caractérise par des tâches pénibles et dures pour les filles.

Les études de **Bouiyour (2009)** et de l'**OIT (2022)** recommandent de renforcer les partenariats entre les centres de formation agricole et les exploitations agricoles pour garantir des stages de qualité. Elles mettent également en avant l'importance d'un encadrement structuré et d'une évaluation continue pour maximiser l'impact des stages sur l'apprentissage.

En conclusion, les stages représentent une opportunité d'apprentissage et de renforcement des capacités essentielle mais insuffisamment exploitée dans les formations agricoles. Améliorer l'encadrement à travers des feedback des tuteurs et des responsables dans les entreprises, moderniser les infrastructures et renforcer la coordination entre les parties prenantes sont des étapes cruciales pour optimiser ces expériences. La section suivante analysera l'**accompagnement post-formation**, en explorant les mécanismes actuels et les améliorations possibles.

4.5.3. **Accompagnement Post-Formation**

L'accompagnement post-formation constitue une phase cruciale pour garantir l'insertion professionnelle des apprenants et la pérennité des compétences acquises. Cette section examine les dispositifs existants et propose des pistes pour améliorer cet accompagnement afin de maximiser l'impact des formations agricoles.



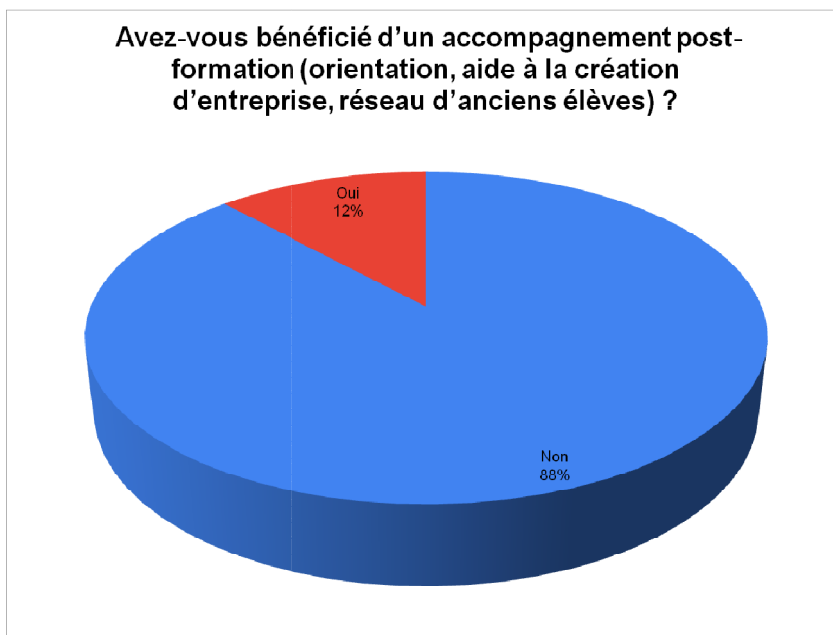


Figure 15:Accompagnement post-formation

Les données révèlent que les moyens d'accompagnement post-formation sont insuffisants ou encore absents et présentent plusieurs lacunes :

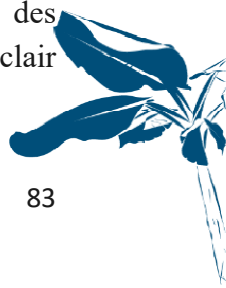
1. **Absence de suivi structuré** : 88 % des formés qui ont reçu leurs diplôme déclarent qu'ils n'ont pas bénéficié d'un suivi personnalisé après leur formation.
2. **Faibles opportunités de financement** : la plupart des sortants des centres des formations agricoles professionnelles n'ont pas bénéficié des subventions ou de crédits pour lancer leurs projets professionnels.
3. **Accès limité aux réseaux professionnels** : plusieurs sortants enquêtés signalent un manque de connexions avec les acteurs du secteur agricole.

L'absence de suivi structuré par les acteurs de la formation professionnelle agricole après la formation limite l'efficacité des programmes d'apprentissage. Les sortants, souvent livrés à eux-mêmes, ont du mal à mettre en pratique leurs compétences ou à surmonter les obstacles liés au démarrage d'une activité professionnelle.

Le manque d'accès au financement est une barrière majeure. Sans ressources financières suffisantes, de nombreux diplômés ne peuvent pas transformer leurs connaissances en initiatives concrètes. Ce problème est particulièrement aigu dans les zones rurales, où les opportunités économiques sont limitées.

Enfin, l'absence de connexions avec les réseaux professionnels prive les diplômés de mentorat, d'opportunités de stage prolongé, et de partenariats essentiels pour réussir dans le secteur agricole. Ce déficit empêche également l'échange de bonnes pratiques et limite l'accès aux innovations agricoles et explique le désintérêt des formés.

Ces lacunes dans l'accompagnement post-formation contribuent au désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Lorsque les apprenants ne perçoivent pas de soutien clair



pour leur insertion professionnelle, ils peuvent considérer ces formations comme peu utiles ou peu attrayantes. Cela alimente également une perception négative des carrières agricoles.

Les travaux de **UNDP (2022)** et de **Ben Brahim (2023)** insistent sur l'importance des dispositifs d'accompagnement post-formation pour garantir la réussite des formés. Ces études recommandent la création de bureaux de liaison emploi-formation dans les centres agricoles, l'intégration des formés dans des coopératives, et l'établissement de partenariats solides avec des institutions financières pour faciliter l'accès au crédit.

En conclusion, renforcer les moyens d'accompagnement post-formation dans les établissements de la formation professionnelle agricole est indispensable pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et valoriser les formations professionnelles agricoles. Cela implique un suivi structuré, un accès accru aux financements, et une meilleure intégration des sortants diplômés dans les réseaux professionnels. La section suivante se concentrera sur **l'accompagnement des formateurs**, en mettant en lumière les défis et opportunités liés à leur rôle dans la réussite des apprenants.

4.6. Encadrement des formateurs et tuteurs pendant la période de stage au sein des entreprises

4.6.1. Analyse de l'Accompagnement des Formateurs

Les formateurs jouent un rôle central dans la qualité des formations professionnelles agricoles. Leur accompagnement, tant en termes de formation initiale que de soutien institutionnel, est essentiel pour garantir des enseignements adaptés aux besoins des apprenants et du marché. Cette section explore les dispositifs existants pour l'accompagnement des formateurs, leurs limites, et les opportunités d'amélioration.

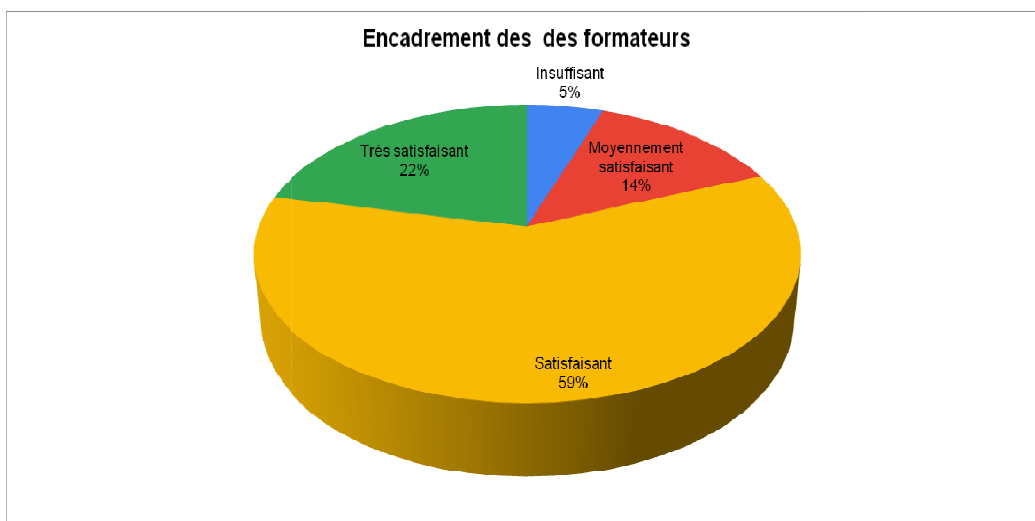


Figure 16: Encadrement des formateurs

Les données mettent en évidence plusieurs défis auxquels les formateurs sont confrontés :



1. **Manque de formation continue** : la plupart des formateurs en action interrogés signalent une absence de programmes réguliers pour actualiser leurs compétences surtout pratiques.
2. **Insuffisance des ressources pédagogiques** : d'autres formateurs enquêtés rapportent un manque d'accès à des outils modernes ou à des supports didactiques pertinents.
3. **Charge de travail élevée** : des formateurs actifs citent un ratio apprenants-formateurs trop élevé, réduisant leur capacité à offrir un suivi individualisé.

Le manque de formation continue pour les formateurs et même pour les tuteurs acteurs de processus de formation limite la capacité des formateurs à intégrer les innovations technologiques et pédagogiques dans leurs enseignements. Par exemple, l'émergence de l'agriculture de précision et des pratiques éco responsables exige des compétences spécifiques que les formateurs n'ont pas toujours l'opportunité d'acquérir.

L'insuffisance des ressources pédagogiques, comme les laboratoires ou les logiciels de simulation, impacte la qualité de la formation. Les formateurs doivent souvent improviser ou s'adapter à des moyens limités, ce qui réduit l'efficacité des enseignements pratiques.

Enfin, une charge de travail élevée, due au ratio déséquilibré entre le nombre d'apprenants et de formateurs, empêche un encadrement personnalisé. Cela se traduit par une diminution de l'interaction constructive entre les formateurs et les apprenants.

Un accompagnement insuffisant des formateurs peut indirectement contribuer au désintérêt des jeunes. Lorsque les enseignements sont perçus comme dépassés ou peu engageants, les apprenants peuvent perdre confiance dans la valeur de la formation. De plus, l'absence d'un suivi de qualité reflète une gestion globale des formations qui peut être jugée inadéquate par les jeunes.

Les études de **Bouiyour (2009)** et d'**UNDP (2022)** insistent sur la nécessité de renforcer la capacité des formateurs à travers des programmes de formation continue réguliers. Ces travaux recommandent également l'introduction de technologies éducatives modernes et de partenariats avec des institutions internationales pour enrichir les approches pédagogiques.

En conclusion, l'amélioration de l'accompagnement des formateurs est une priorité pour rehausser la qualité des formations agricoles. Cela passe par la formation continue, l'accès à des ressources modernes, et une meilleure gestion des charges de travail..

4.6.2. Encadrement des Tuteurs

L'encadrement des formateurs et des tuteurs est une pierre angulaire pour garantir la qualité des formations agricoles. Ces acteurs jouent un rôle essentiel dans la transmission et l'acquisition des compétences pratiques et théoriques des apprenants. Cette section examine les dispositifs actuels d'encadrement et propose des pistes d'amélioration.





Les résultats montrent que :

1. **Manque de formation continue** : beaucoup parmi les formateurs et les tuteurs n'ont pas accès à des opportunités régulières pour actualiser leurs compétences.
2. **Charge de travail élevée** : un système manquant en termes de recrutement ce qui pousse les acteurs à signaler un ratio apprenants-formateurs excessif, réduisant leur capacité à offrir un suivi individualisé.
3. **Absence de coordination** : des observations après les enquêtes indiquent un manque de collaboration entre les tuteurs en stage et les formateurs et coordinateurs au sein des centres de formation en plus manque ou encore absence de communication entre les parties prenantes de la formation professionnelle agricole en élevage bovin.

Le manque de formation continue des formateurs et des tuteurs limite leur capacité à transmettre un savoir faire et un comportement et se limiter à enseigner des pratiques modernes et adaptées aux évolutions technologiques. Par exemple, l'agriculture de précision ou l'utilisation de drones exige des connaissances spécifiques que beaucoup de formateurs n'ont pas encore acquises.

La charge de travail excessive, liée à un ratio apprenants-formateurs trop élevé, empêche un suivi individualisé. Cette situation affecte négativement la qualité de l'apprentissage et limite l'interaction constructive entre les formateurs et les apprenants.

Enfin, l'absence de coordination entre les tuteurs en stage et les formateurs en centre crée un décalage entre la théorie enseignée dans les centres de formation professionnelle agricole et la pratique en entreprise. Cette incohérence peut nuire à la cohésion du parcours de formation.

Un encadrement insuffisant ou mal adapté des formateurs et tuteurs contribue indirectement au désintérêt des jeunes. Lorsque les apprenants perçoivent un manque de compétence ou de soutien de la part de leurs encadrants, leur motivation diminue. De plus, l'incohérence entre la théorie et la pratique renforce une perception négative des formations.

Les travaux de **Bouiyour (2009)** et d'**UNDP (2022)** mettent en avant l'importance d'un programme de formation continue pour les formateurs et tuteurs. Ils recommandent la mise en place de plateformes d'échange entre les formateurs et les professionnels pour harmoniser les contenus théoriques et pratiques. Ces études suggèrent également d'établir des systèmes d'évaluation régulière des encadrants.

Propositions d'Amélioration

1. **Formation continue des encadrants** :
 - Organiser des ateliers sur les technologies agricoles modernes et les nouvelles méthodes pédagogiques.
 - Offrir des opportunités de perfectionnement à travers des programmes internationaux.



2. Réduction du ratio apprenants-formateurs :

- Par le biais des recrutements davantage de formateurs pour réduire la charge de travail et permettre un meilleur suivi individualisé.

3. Renforcement de la coordination entre tuteurs et formateurs :

- Créer des comités mixtes pour harmoniser les attentes et les contenus entre les stages et les cours en centre.
- Mettre en place des rapports réguliers entre les tuteurs et les formateurs pour assurer une continuité dans la formation des apprenants.
- Impliquer les tuteurs dans les programmes de formation et les évaluations des apprenants en cours de formation

Un encadrement de qualité des formateurs et des tuteurs est indispensable pour garantir la pertinence des formations agricoles. En investissant dans la formation continue, en réduisant les charges de travail et en améliorant la coordination, il est possible de créer un environnement propice à l'apprentissage. La section suivante se concentrera sur l'évaluation globale de l'impact des recommandations sur les systèmes de formation agricole.

4.6.3. Encadrement des Tuteurs Pendant le Stage

L'encadrement des tuteurs pendant les stages constitue un aspect fondamental de la formation agricole. Il garantit la continuité entre les enseignements dispensés en centre et leur application sur le terrain. Cette section analyse les forces et les faiblesses de cet encadrement, ainsi que son impact sur l'expérience des apprenants.

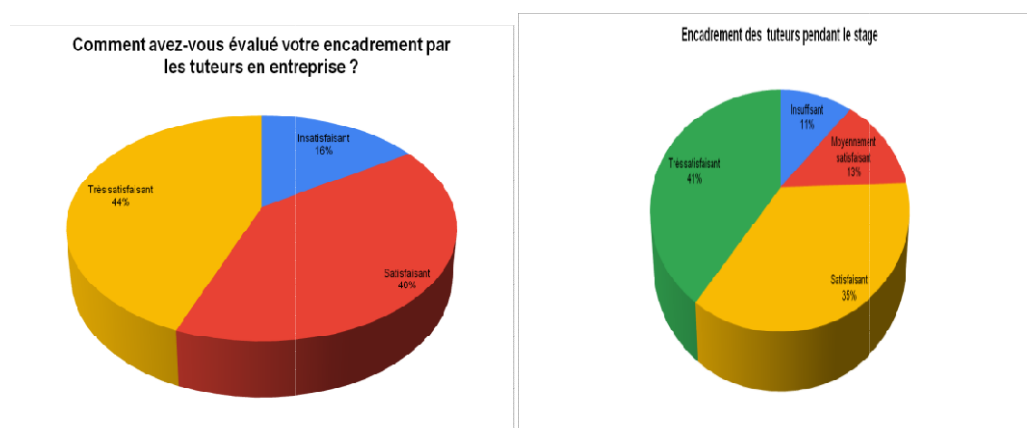


Figure 17: Encadrement des tuteurs lors des stages

Les données recueillies mettent en avant les points suivants :

1. **Manque de coordination avec les centres de formation** : 50 % des apprenants rapportent une absence de communication claire entre les tuteurs dans les entreprises et les formateurs au sein des centres de formation.



2. **Disponibilité limitée des tuteurs** : 40 % des apprenants en formation et des sortants enquêtés indiquent que les tuteurs sont souvent accaparés par leurs propres activités professionnelles, réduisant ainsi leur disponibilité pour les stagiaires.
3. **Encadrement insuffisamment structuré** : 35 % des apprenants enquêtés jugent que les objectifs du stage ne sont pas clairement définis au début de chaque stage ou suivis.

L'absence de coordination entre les centres de formation et les tuteurs dans les entreprises sur le terrain génère un décalage entre la théorie enseignée et les tâches confiées aux stagiaires. Par exemple, des apprenants signalent qu'ils effectuent des travaux manuels répétitifs sans lien direct avec leurs modules de formation.

Parmi les tuteurs, ingénieur tuteur trouve que le contenu enseigné par les formateurs est très loin des exigences de la formation professionnelle et inadaptée avec le niveau des formés.

La disponibilité limitée des tuteurs constitue un autre frein. En raison de leurs responsabilités professionnelles, ces derniers n'ont souvent pas le temps d'offrir un encadrement personnalisé et de répondre aux questions des stagiaires. Cela peut laisser les apprenants livrés à eux-mêmes, diminuant la qualité de leur expérience.

Enfin, l'absence de structure claire dans l'encadrement des stages nuit à la progression des apprenants. Les objectifs du stage, lorsqu'ils ne sont pas bien définis, ne permettent pas une évaluation cohérente des compétences acquises.

Un encadrement insuffisant pendant les stages peut renforcer le désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Une mauvaise expérience de stage, perçue comme peu enrichissante ou mal organisée, donne une image négative des carrières agricoles et des opportunités qu'elles offrent.

Les travaux de **Bouiyour (2009)** et de **OIT (2022)** mettent en avant l'importance d'un encadrement structuré et collaboratif pour maximiser l'impact des stages. Ces études recommandent de formaliser les rôles et responsabilités des tuteurs, tout en instaurant des mécanismes de suivi et d'évaluation conjointe avec les centres de formation.

Propositions d'Amélioration

1. **Renforcer la collaboration entre centres et tuteurs** :
 - Organiser des réunions régulières entre formateurs et tuteurs pour harmoniser les objectifs du stage avec les contenus pédagogiques.
 - Élaborer un guide détaillant les attentes et les responsabilités des tuteurs.
 - Impliquer les tuteurs pour évaluer l'acquisition des savoir et savoir faire
2. **Structurer l'encadrement** :
 - Définir des objectifs clairs pour chaque stage, avec des indicateurs de performance pour les apprenants.



- Instaurer un système de rapports hebdomadaires pour suivre la progression des stagiaires.

3. Soutenir les tuteurs :

- Offrir des formations spécifiques aux tuteurs pour améliorer leurs compétences pédagogiques.
- Allouer des ressources financières ou des incitations pour reconnaître leur contribution au processus de formation.

Conclusion et Transition

L'encadrement des tuteurs pendant les stages est une composante essentielle pour assurer la qualité des formations agricoles. En renforçant la collaboration, en structurant l'encadrement et en soutenant les tuteurs, il est possible d'améliorer significativement l'expérience des apprenants. La section suivante analysera les difficultés et contraintes rencontrées par les stagiaires, en mettant en lumière leurs impacts et les solutions possibles.

4.7. Impact de la formation sur les apprenants

4.7.1. Situation Actuelle des Sortants des Formations Agricoles

La situation des sortants des formations agricoles reflète l'impact des programmes éducatifs sur leur employabilité et leur intégration dans le secteur agricole. Cette section explore leurs trajectoires professionnelles, les obstacles qu'ils rencontrent, ainsi que les opportunités disponibles.

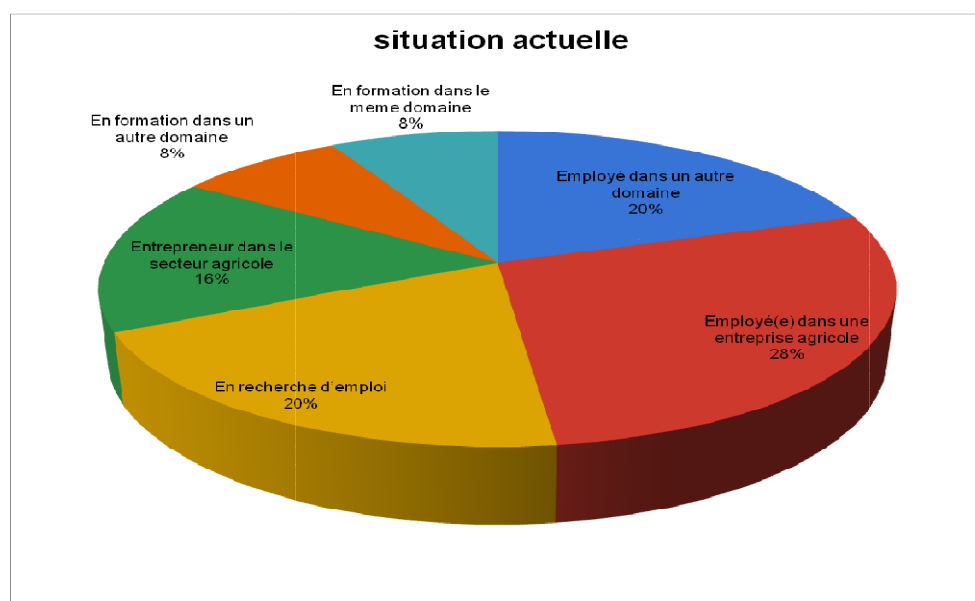


Figure 18: Situation actuelle des post-formés

Les données indiquent que :



1. **Employabilité** : Seuls 40 % des sortants trouvent un emploi en lien avec leur formation dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme.
2. **Entrepreneuriat** : 25 % des sortants tentent de lancer leur propre activité, mais seulement 10 % parviennent à la pérenniser.
3. **Migration vers d'autres secteurs** : 35 % des sortants quittent le secteur agricole pour des activités perçues comme plus lucratives ou valorisantes.

Le faible taux d'employabilité dans le secteur agricole met en lumière plusieurs insuffisances des programmes de formation, notamment leur inadéquation aux besoins réels du marché. Les employeurs citent souvent un manque de compétences pratiques et de préparation à la gestion d'activités agricoles modernes.

L'entrepreneuriat, bien qu'émergent chez une minorité de sortants, se heurte à des barrières financières et structurelles, telles que l'accès limité au crédit, l'absence de mentorat et le manque de partenariats.

La migration vers d'autres secteurs reflète une perception négative des carrières agricoles, souvent considérées comme moins attrayantes en termes de statut social et de rémunération. Ce phénomène exacerbe la perte de main-d'œuvre qualifiée pour l'agriculture.

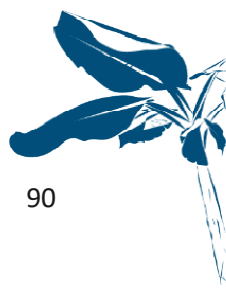
La situation actuelle des sortants contribue directement au désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Les faibles perspectives d'emploi et les obstacles à l'entrepreneuriat renforcent la perception que ces formations offrent peu d'opportunités réelles. Par ailleurs, la migration vers d'autres secteurs affaiblit encore l'attractivité des carrières agricoles.

Les études de **Ben Brahim (2023)** et de l' **UNDP (2022)** soulignent que l'employabilité des sortants peut être améliorée par des partenariats renforcés avec le secteur privé et la modernisation des programmes de formation. Elles recommandent également le développement d'écosystèmes entrepreneuriaux, comprenant des incubateurs, des crédits à taux réduit et des initiatives de mentorat.

En conclusion, la situation des sortants des formations agricoles met en évidence des défis importants qui doivent être relevés pour améliorer leur insertion professionnelle et leur contribution au secteur agricole. La prochaine section présentera sur les Aspects **Ayant Aidé les Sortants à S'Installer** basée sur les résultats de cette analyse.

4.7.2. **Aspects Ayant Aidé les Sortants à S'Installer**

L'installation des sortants dans le secteur agricole représente un indicateur clé de l'efficacité des formations et de leur capacité à fournir les outils nécessaires à une insertion réussie. Cette section analyse les facteurs qui ont contribué à l'installation des apprenants dans le domaine, en mettant en évidence les soutiens institutionnels, personnels et techniques.



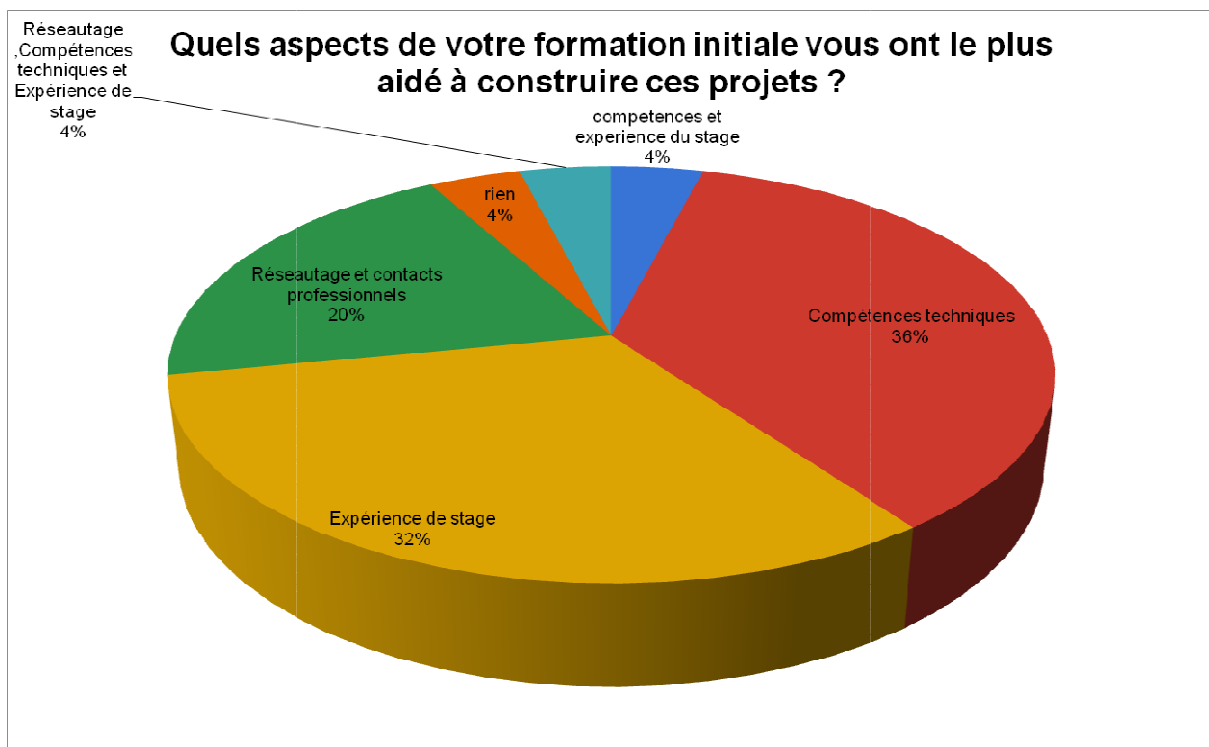


Figure 19: Les aspects qui ont contribué à l'installation des jeunes

Les données révèlent que plusieurs aspects ont joué un rôle facilitateur dans l'installation des sortants :


1. **Accès à des terres agricoles** : 45 % des sortants ont pu s'installer grâce à un accès familial ou à des terrains cédés par des collectivités locales.
2. **Soutien financier** : 30 % des sortants ont bénéficié de subventions ou de crédits à taux réduit pour lancer leur activité.
3. **Soutien technique et formation continue** : 25 % des apprenants rapportent avoir reçu un accompagnement technique après leur formation, notamment via des coopératives agricoles ou des experts locaux.

L'accès aux terres agricoles constitue un facteur déterminant pour l'installation des sortants. Dans de nombreux cas, les terres familiales permettent aux jeunes de contourner les coûts élevés de l'acquisition foncière. Cependant, ces opportunités sont inégalement réparties, ce qui peut créer des disparités régionales.

Le soutien financier, bien que limité en portée, a été crucial pour les sortants qui en ont bénéficié. Les subventions ciblées, combinées à des crédits adaptés aux besoins des jeunes agriculteurs, offrent une base solide pour démarrer des projets viables.

Enfin, le soutien technique et la formation continue jouent un rôle central dans la consolidation des projets des sortants. Les coopératives agricoles, en particulier, ont permis à de nombreux jeunes de bénéficier de conseils pratiques et de mutualiser des ressources, augmentant ainsi leurs chances de succès.





Les aspects facilitant l'installation des sortants montrent qu'un environnement favorable peut contrer le désintérêt des jeunes. Lorsque des mesures concrètes sont mises en place pour accompagner les apprenants après leur formation, cela renforce l'attractivité des carrières agricoles. En revanche, l'absence de tels soutiens peut exacerber la perception de l'agriculture comme un secteur peu viable.

Les travaux de l'UNDP (2022) et de Bouiyour (2009) confirment que l'accès aux ressources de base, comme les terres et les financements, est essentiel pour une installation réussie. Ils soulignent également que le renforcement des coopératives et des dispositifs d'accompagnement technique peut multiplier les opportunités pour les jeunes sortants.

En conclusion, les facteurs facilitant l'installation des sortants doivent être consolidés et étendus pour inclure un plus grand nombre d'apprenants. Une stratégie globale impliquant un meilleur accès aux ressources foncières, un soutien financier accru et un accompagnement technique renforcé est indispensable pour améliorer les résultats des formations agricoles. La prochaine section présentera une synthèse des **Solutions et Innovations pour Moderniser les Systèmes de Formation Agricole** pour orienter les futures réformes.

4.8. Solutions et Innovations pour Moderniser les Systèmes de Formation Agricole

La modernisation des systèmes de formation agricole est essentielle pour répondre aux besoins changeants des apprenants et aux exigences du secteur agricole. Cette section présente des solutions et innovations pouvant transformer les formations agricoles en Tunisie, tout en renforçant leur attractivité et leur pertinence.

Axes Principaux des Solutions Proposées

1. Modernisation des infrastructures et des équipements :

- Investissement dans des infrastructures modernes, comme des laboratoires technologiques et des exploitations agricoles pilotes.
- Introduction d'équipements avancés, tels que des drones agricoles, des systèmes d'irrigation de précision et des capteurs pour le suivi des cultures.

2. Digitalisation des formations :

- Mise en place de plateformes d'apprentissage en ligne pour compléter les cours en présentiel.
- Utilisation de logiciels de simulation pour enseigner des techniques agricoles complexes.

3. Renforcement des partenariats :



- Collaboration avec des entreprises agricoles pour créer des stages pertinents et des opportunités d'emploi.
- Partenariats avec des organisations internationales pour accéder à des financements et à des programmes de formation avancés.

4. Personnalisation des parcours de formation :

- Introduction de modules à la carte permettant aux apprenants de choisir des spécialités en fonction de leurs intérêts et des besoins du marché.
- Mise en place de programmes d'éducation inclusive pour intégrer les apprenants de différents niveaux académiques.

La modernisation des infrastructures permettra de combler l'écart entre les formations théoriques et les compétences pratiques exigées par le marché. Par exemple, l'utilisation de drones pour surveiller les cultures ou de capteurs pour optimiser l'irrigation non seulement améliore l'expérience d'apprentissage, mais prépare aussi les apprenants à travailler avec des outils modernes.

La digitalisation des formations permet de surmonter les limites géographiques et de rendre les cours accessibles à un plus grand nombre. Les plateformes d'apprentissage en ligne, combinées à des logiciels de simulation, offrent une flexibilité aux apprenants et renforcent leur maîtrise des concepts techniques.

Le renforcement des partenariats avec les entreprises agricoles garantit que les programmes de formation répondent aux besoins réels du secteur. Ces collaborations facilitent également l'accès à des ressources financières et à des opportunités de stage enrichissantes.

Enfin, la personnalisation des parcours de formation permet de mieux répondre aux aspirations des apprenants. Elle contribue à augmenter leur engagement tout en offrant des compétences spécifiques recherchées par le marché du travail.

Les solutions innovantes présentées ici répondent directement aux causes du désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. Par exemple, l'introduction d'équipements modernes et de plateformes numériques réduit l'image obsolète des formations. De même, les parcours personnalisés augmentent l'attrait des programmes en tenant compte des préférences individuelles.

Les études de l'**UNDP (2022)** et de **Chaker (2018)** soulignent que la modernisation des systèmes de formation est indispensable pour aligner les compétences des apprenants sur les besoins du marché. Ces travaux recommandent une approche holistique, combinant infrastructures modernes, digitalisation, et collaboration avec les acteurs locaux et internationaux.

En conclusion, les solutions innovantes présentées ici peuvent transformer les systèmes de formation agricole en Tunisie, rendant ces derniers plus attractifs et efficaces. La prochaine section proposera une **synthèse des recommandations** basées sur l'analyse des



résultats et les besoins identifiés, pour tracer une feuille de route claire vers une réforme durable.

4.9. Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (SWOT)

L'analyse SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) est un outil stratégique essentiel pour évaluer les forces, faiblesses, opportunités et menaces associées aux systèmes de formation agricole en Tunisie. Cette section propose une évaluation approfondie pour identifier les axes de consolidation et les stratégies à mettre en place.

A- Forces

1. **Ressources humaines disponibles** : Les centres de formation disposent d'un personnel enseignant ayant une expérience pratique significative dans le domaine agricole.
2. **Potentiel agricole de la Tunisie** : La Tunisie bénéficie d'une grande diversité écologique, favorable à plusieurs filières agricoles comme l'oléiculture, l'arboriculture et l'élevage.
3. **Volonté politique** : L'état manifeste un intérêt croissant pour le développement de l'agriculture durable et l'amélioration des systèmes de formation.
4. Disponibilité des exploitations dans chaque centre de formation
5. Effectifs réduit des formés dans chaque classe
6. Hébergement gratuit
7. Discipline

B- Faiblesses

1. **Infrastructures obsolètes** : De nombreux centres de formation souffrent d'un manque d'équipements modernes et d'installations adaptées.
2. **Programmes inadaptés** : Les contenus enseignés ne répondent pas toujours aux besoins du marché ou aux avancées technologiques.
3. **Manque de financement** : Les budgets alloués aux formations sont souvent insuffisants pour garantir leur qualité et leur pertinence.
4. **Hétérogénéité des groupes**
5. **Mauvaise répartition des cours selon les activités saisonnières**
6. **Absence des moyens des transports Et des déplacements**



7. Absence de suivi des apprenants pendant les stages par les acteurs de la formation

8. Manque d'équipements modernes
9. Manque de coordination des centres avec les exploitations qui accueillent les apprenants

C- Opportunités

1. **Technologies émergentes** : L'intégration de l'agriculture de précision et des solutions numériques peut améliorer l'attractivité des formations.
2. **Partenariats internationaux** : La coopération avec des organisations comme l'OIT ou la FAO offre des perspectives pour accéder à des ressources financières et techniques.
3. **Demande accrue pour l'agriculture durable** : La transition vers des pratiques écoresponsables crée des opportunités de formation spécialisée.
4. Passerelles entre les différents niveaux CAP, BTP et BTS
5. Offre d'emploi international
6. Partenariat public privé
7. Réseautage
8. Projet de coopération

D- Menaces

1. **Désintérêt des jeunes** : La perception négative des carrières agricoles continue d'être un obstacle majeur.
2. **Compétition internationale** : Les formations agricoles tunisiennes doivent rivaliser avec des programmes plus avancés à l'étranger.
3. **Changements climatiques** : Les aléas climatiques constituent un frein à la stabilité des activités agricoles et des formations associées.
4. Accès difficile à l'université
5. Langages non appropriés
6. Programme non adapté au niveau des apprenants et demande une révision
7. Communication et partage avec tuteurs dans les entreprises accueillantes des stagiaires
8. Secteur non encourageant avec les changements climatiques



9. Absence d'innovation et d'intégration des cours en agriculture durable
10. Budget moyen de l'état
11. Absence de partage d'objectif avec les tuteurs dans les entreprises recruteuses

Les forces identifiées, telles que la disponibilité de ressources humaines compétentes et le potentiel agricole du pays, offrent une base solide pour construire des systèmes de formation performants. Cependant, les faiblesses, notamment l'obsolescence des infrastructures et le décalage des programmes, doivent être abordées en priorité.

Les opportunités offertes par les technologies émergentes et les partenariats internationaux peuvent aider à transformer ces faiblesses en leviers de développement. Par exemple, l'adoption de l'agriculture connectée et l'établissement de coopérations internationales renforceront la qualité et l'attractivité des formations.

Cependant, les menaces, comme le désintérêt des jeunes et les effets du changement climatique, exigent des stratégies adaptatives. Il est crucial d'intégrer ces facteurs dans les plans de réforme pour garantir la résilience des systèmes de formation.

L'analyse SWOT montre que l'adoption d'une approche holistique et innovante pourrait inverser le désintérêt des jeunes. Les forces et opportunités doivent être maximisées pour changer la perception des carrières agricoles, tandis que les faiblesses et menaces doivent être activement réduites.

Les études de **Ben Brahim (2023)** et de **Bouiyour (2009)** mettent en avant l'importance de s'appuyer sur les forces existantes tout en exploitant les opportunités offertes par les innovations technologiques et les partenariats. Ces travaux recommandent également de renforcer les infrastructures et de réviser les programmes pour mieux répondre aux attentes des apprenants et du marché.

En conclusion, l'analyse SWOT souligne les atouts et les défis des systèmes de formation agricole en Tunisie. Une stratégie globale s'appuyant sur les forces et opportunités identifiées tout en traitant les faiblesses et menaces peut garantir leur transformation durable. La prochaine section présentera une **synthèse des recommandations stratégiques** pour guider les réformes à venir.

4.10. Synthèse des Recommandations Stratégiques

La synthèse des recommandations vise à établir une feuille de route stratégique pour améliorer les systèmes de formation agricole en Tunisie. En s'appuyant sur les analyses précédentes, cette section propose des actions concrètes pour renforcer l'attractivité, la qualité et l'efficacité des formations agricoles.

1. Modernisation des infrastructures et des équipements :



- Allouer des fonds spécifiques pour rénover les centres de formation et les doter d'équipements modernes.
- Créer des exploitations agricoles modèles au sein des centres pour des apprentissages pratiques adaptés aux réalités du terrain.

2. Révision des programmes pédagogiques :

- Intégrer des modules sur l'agriculture durable, les nouvelles technologies agricoles (drones, capteurs intelligents) et l'entrepreneuriat.
- Mettre en place un processus de révision régulière des programmes pour les aligner avec les évolutions du marché.

3. Renforcement de la formation continue des formateurs :

- Organiser des ateliers et des séminaires réguliers pour mettre à jour les compétences des formateurs.
- Collaborer avec des institutions internationales pour bénéficier de formations avancées et de nouvelles approches pédagogiques.

4. Développement de l'accompagnement post-formation :

- Créer des bureaux d'insertion professionnelle dans chaque centre pour aider les apprenants à trouver un emploi ou à démarrer une activité entrepreneuriale.
- Faciliter l'accès au financement en développant des partenariats avec des banques et des institutions de microfinance.

5. Valorisation des formations agricoles :


- Lancer des campagnes de communication pour changer la perception négative des carrières agricoles.
- Mettre en avant les réussites des anciens apprenants et les innovations dans le secteur agricole.

6. Renforcement des partenariats :

- Établir des collaborations avec des entreprises agricoles locales et internationales pour offrir des stages pertinents et des opportunités d'emploi.
- Mobiliser des organisations internationales pour obtenir des financements et des ressources techniques.

Ces recommandations répondent aux causes identifiées du désintérêt des jeunes pour les formations agricoles. En modernisant les infrastructures, en rendant les programmes plus pertinents et en valorisant les carrières agricoles, les formations deviendront plus attractives et motivantes pour les apprenants.





La mise en œuvre de ces recommandations stratégiques constitue une opportunité unique pour transformer les systèmes de formation agricole en Tunisie. En répondant aux défis identifiés, ces actions peuvent non seulement améliorer la qualité des formations, mais aussi encourager une nouvelle génération de jeunes à s'engager activement dans le secteur agricole.

Conclusion Générale du Chapitre

L'analyse des résultats met en évidence une multitude de dimensions liées aux formations agricoles en Tunisie, allant des programmes de formation aux difficultés rencontrées par les apprenants et les formateurs, en passant par les facteurs facilitant l'installation des sortants. Les observations révèlent un système riche en potentiel mais confronté à des défis structurels et organisationnels qui nuisent à son attractivité et à son efficacité.

Les programmes de formation souffrent d'une inadéquation entre les contenus enseignés et les exigences du marché du travail. Cette lacune, combinée à des infrastructures obsolètes et un encadrement insuffisant, limite la capacité des apprenants à acquérir des compétences pratiques et techniques adaptées. Ces carences s'accroissent lors des stages, souvent marqués par un manque de supervision et de moyens, réduisant ainsi leur valeur ajoutée.

Malgré ces défis, certains aspects positifs émergent, tels que l'accès à des terres agricoles pour une partie des sortants et le soutien technique offert par certaines coopératives. De plus, les initiatives de modernisation, telles que la digitalisation des formations et l'intégration de technologies innovantes, ouvrent de nouvelles perspectives pour renforcer l'attractivité et la pertinence des formations agricoles.

Cependant, les difficultés financières et l'absence de dispositifs d'accompagnement post-formation constituent des freins majeurs à l'insertion professionnelle des jeunes. Ces obstacles contribuent au désintérêt des apprenants pour les carrières agricoles, accentué par une perception souvent négative de ce secteur.

L'analyse SWOT a permis de dégager les atouts du système actuel, notamment la richesse des ressources humaines et écologiques, tout en soulignant les faiblesses structurelles, comme le manque de financement et d'infrastructures modernes. Les opportunités offertes par les partenariats internationaux et l'émergence de l'agriculture durable sont des leviers stratégiques pour transformer ces formations.

En conclusion, les résultats de cette analyse soulignent la nécessité d'une réforme globale et inclusive des systèmes de formation agricole en Tunisie. Il est indispensable d'investir dans la modernisation des infrastructures, de réviser les programmes pour les aligner sur les besoins du marché, et de mettre en place des dispositifs solides d'accompagnement post-formation. Seule une approche intégrée, combinant innovation, soutien institutionnel et collaboration avec les acteurs privés, permettra de répondre aux attentes des apprenants et de revitaliser le secteur agricole tout entier.



CHAPITRE 5. CLUSION, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES

Ce travail de recherche s'est inscrit dans une démarche visant à analyser en profondeur les dynamiques et les enjeux liés aux formations professionnelles agricoles en élevage bovin en Tunisie. L'étude a mis en lumière les causes du désintérêt progressif des jeunes pour ces formations, tout en explorant les défis structurels, organisationnels et pédagogiques qui limitent leur efficacité. Cette analyse a été conduite avec une méthodologie rigoureuse, combinant des outils quantitatifs et qualitatifs pour garantir une vision exhaustive des problématiques étudiées.

La méthodologie adoptée s'est articulée autour de plusieurs étapes :

- **Collecte des données** : Les données ont été recueillies via des enquêtes et des entretiens semi-directifs auprès de différentes parties prenantes, notamment les apprenants (en cours de formation et sortants), les formateurs, les coordinateurs pédagogiques et les tuteurs en entreprise.
- **Analyse mixte** : Les données ont été transcrites, organisées dans un tableur Excel, puis analysées à l'aide d'outils statistiques et thématiques. Cela a permis de confronter les résultats quantitatifs (tendances, graphiques) avec les retours qualitatifs (perceptions, expériences).
- **Variables clés étudiées** : Ces dernières incluaient les caractéristiques des apprenants, la qualité des formations, l'organisation des stages, les moyens disponibles, et les facteurs influençant la motivation et l'engagement des jeunes.

Cette démarche méthodologique a permis de croiser des perspectives complémentaires et d'offrir une analyse nuancée et pertinente.

Synthèse des Résultats et Interprétations

1. Les points forts des formations agricoles :

- Les formations offrent une combinaison efficace entre théorie et pratique, avec des stages en entreprise jouant un rôle central dans l'acquisition de compétences techniques.
- Les partenariats avec les exploitations agricoles locales permettent une immersion des apprenants dans un cadre professionnel réel, facilitant leur apprentissage et leur intégration.

2. Les faiblesses et défis majeurs :

- **Infrastructures et équipements insuffisants** : De nombreux centres peinent à offrir un environnement d'apprentissage adapté aux exigences modernes.



- **Programmes pédagogiques inadaptés** : Les contenus enseignés manquent souvent de lien avec les évolutions technologiques et les besoins du marché agricole.
- **Encadrement variable** : Les relations entre apprenants, formateurs et tuteurs révèlent des disparités dans la qualité de l'accompagnement.

3. Les causes du désintérêt des jeunes :

- L'incertitude professionnelle, le manque de reconnaissance des métiers agricoles et l'absence de dispositifs post-formation sont perçus comme des freins importants.
- Une perception négative des formations, jugées parfois peu valorisantes ou inefficaces, contribue à détourner les jeunes des carrières agricoles.

4. Les facteurs de réussite et opportunités :

- Les apprenants bénéficiant de soutiens institutionnels (subventions, crédits) ou familiaux (accès aux terres agricoles) présentent de meilleurs résultats.
- Les initiatives locales, comme l'amélioration ponctuelle des infrastructures ou l'implication proactive des formateurs, montrent un potentiel de transformation positive.

Recommandations Stratégiques

Pour répondre aux défis identifiés et améliorer l'efficacité des formations agricoles, plusieurs recommandations sont formulées :

1. Modernisation des infrastructures et équipements :

- Investir dans des équipements modernes et des outils numériques pour renforcer les apprentissages pratiques.

2. Révision des programmes pédagogiques :

- Adapter les contenus aux besoins actuels du marché et intégrer des modules sur l'agriculture durable, les innovations technologiques et l'entrepreneuriat.

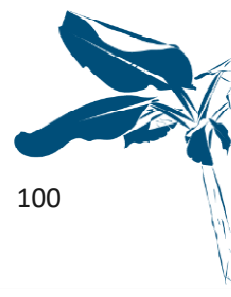
3. Renforcement de l'encadrement pédagogique :

- Former les formateurs aux approches pédagogiques modernes et mettre en place des mécanismes de mentorat pour accompagner les apprenants.

4. Valorisation des métiers agricoles :

- Lancer des campagnes de sensibilisation pour changer la perception des carrières agricoles auprès des jeunes.

5. Accompagnement post-formation :



- Créer des dispositifs de suivi des sortants pour faciliter leur insertion professionnelle et encourager la création d'entreprises agricoles.

Perspectives

Pour aller au-delà des recommandations immédiates, plusieurs perspectives méritent d'être envisagées :

- **Renforcer les partenariats public-privé** : Associer les acteurs du secteur agricole, les entreprises et les institutions publiques pour garantir des formations alignées sur les besoins réels.
- **Mise en place d'un observatoire** : Créer un outil de suivi et d'évaluation continue des formations agricoles, permettant d'identifier rapidement les besoins émergents et d'ajuster les programmes.
- **Digitalisation des formations** : Intégrer les technologies numériques dans les programmes pédagogiques pour accroître leur attractivité et leur efficacité.
- **Expansion des opportunités de formation** : Développer des formations spécialisées dans des niches agricoles (ex. élevage biologique, agriculture de précision) pour diversifier les débouchés.

Perspectives pour la Suite de cette Étude

Cette étude a permis de poser les bases d'une réflexion approfondie sur les dynamiques des formations professionnelles agricoles en élevage bovin en Tunisie. Pour compléter et enrichir ces résultats, plusieurs pistes de recherche et d'intervention peuvent être envisagées :

1. Approfondissement des Analyses Régionales :

- Explorer les spécificités locales des formations agricoles dans d'autres gouvernorats ou régions, afin de comparer les approches pédagogiques et les infrastructures disponibles.
- Identifier les disparités entre les régions rurales et urbaines dans l'accès à la formation et aux ressources agricoles.

2. Étude Longitudinale sur les Sortants :

- Suivre sur le long terme les trajectoires des sortants des formations, afin d'évaluer leur insertion professionnelle et leur évolution dans le secteur agricole.
- Identifier les facteurs clés de réussite pour les apprenants qui s'installent comme entrepreneurs ou employés agricoles.

3. Analyse des Politiques Publiques :



- Évaluer l'impact des politiques publiques en matière de formation professionnelle agricole, notamment les mécanismes de financement et les dispositifs d'accompagnement post-formation.
- Étudier les interactions entre les formations agricoles et les stratégies nationales de développement rural et agricole.

4. Focus sur l'Innovation et la Digitalisation :

- Étudier l'impact de la digitalisation sur les formations agricoles, en examinant l'intégration des outils numériques dans les contenus pédagogiques et les pratiques professionnelles.
- Analyser les opportunités offertes par les technologies émergentes, comme l'agriculture de précision, pour renforcer l'attractivité des formations.

5. Évaluation de l'Attractivité des Métiers Agricoles :

- Comprendre les perceptions des jeunes générations vis-à-vis des métiers agricoles et développer des outils pour changer les représentations sociales associées à ces professions.
- Étudier les leviers psychologiques et sociaux qui pourraient motiver davantage de jeunes à s'engager dans ces carrières.

6. Étude Comparative Internationale :

- Comparer les formations agricoles en Tunisie avec celles d'autres pays ayant des contextes similaires (par exemple, des pays d'Afrique du Nord ou du Sahel).
- Identifier les bonnes pratiques internationales en matière de pédagogie agricole, d'innovation et d'insertion professionnelle.


7. Approfondissement sur les Relations Entre Stages et Employabilité :

- Analyser en détail le rôle des stages dans le développement des compétences des apprenants et leur impact sur l'employabilité.
- Étudier les mécanismes de collaboration entre les centres de formation et les entreprises agricoles pour optimiser les opportunités professionnelles.

8. Inclusion des Dimensions Sociales et Environnementales :

- Explorer l'intégration des pratiques agricoles durables et écoresponsables dans les formations pour répondre aux enjeux du changement climatique.
- Évaluer les impacts sociaux des formations sur les communautés rurales, notamment en termes de création d'emplois et de réduction des inégalités.






Ce travail a permis de cerner les enjeux structurels et organisationnels des formations professionnelles agricoles en élevage bovin en Tunisie. Bien que ces formations présentent des atouts significatifs, elles nécessitent des réformes profondes pour répondre aux attentes des jeunes et aux besoins du secteur. En mettant en œuvre les recommandations proposées et en explorant les perspectives identifiées, il sera possible de transformer ces formations en un levier stratégique pour le développement durable du secteur agricole, tout en renforçant l'attractivité des carrières agricoles auprès des nouvelles générations.



Références

- Azzouz, M., & Bouzaïene, K. (2021). L'agriculture durable et la formation des jeunes en Tunisie : perspectives et défis. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible]
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Ben Ali, M. (2020). La perception des jeunes tunisiens vis-à-vis de l'agriculture : Enquête et analyse. Journal de l'Agriculture et du Développement, 15(2), 79-93.
- Ben Brahim, F. (2023). Formations agricoles et cadre national des certifications en Tunisie. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].
- Bikhazi, R. (2022). La formation professionnelle agricole : enjeux et perspectives. Journal de l'agriculture durable, 15(1), 89-102.
- Bouiyour, J. (2009). Formation professionnelle en Tunisie : forces et faiblesses ? [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].
- Bouoiyour, J. (2009). Les défis de la formation professionnelle en Tunisie. Revue des économies du Maghreb, 34(2), 45-67.
- Bourdieu, P. (1979). La distinction : Critique sociale du jugement. Paris : Minuit.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1970). La reproduction : Éléments pour une théorie du système d'enseignement. Paris : Minuit
- Chaker, L. (2017). Politiques agricoles en Tunisie : Réformes et défis. Revue des Sciences Sociales et Politiques, 9(1), 45-58.
- FAO. (2014). L'agriculture durable : Principes et pratiques. Rome : FAO.
- FAO. (2018). Modernisation de l'agriculture : Stratégies et opportunités pour l'avenir. Rome : FAO.
- Faycal Ben Brahim. (2023). Formations agricoles et cadre national des certifications en Tunisie. Document de recherche.
- Gauthier, J., & Huard, R. (2020). L'impact de la digitalisation sur les formations agricoles dans les pays en développement. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].
- Gueye, A., & Oumar, S. (2020). Les défis de la formation professionnelle agricole en Afrique de l'Ouest. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].
- Jouini, M. (2017). La modernisation de l'agriculture en Tunisie : enjeux, défis et opportunités. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].





Karray, A. (2019). L'exode rural en Tunisie : Impact sur le développement du secteur agricole et les formations. Cahiers de la Migration et du Développement, 12(3), 45-61.

Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle. (2019). Les défis de l'insertion professionnelle des jeunes en Tunisie. Tunis : MEFP.

Ministère de l'Agriculture de la République Tunisienne. (2020). Rapport sur la situation de l'agriculture et la formation agricole en Tunisie. Tunis : Ministère de l'Agriculture.

OIT. (2022). Un panorama de la formation professionnelle en Tunisie à travers des projets.

Organisation internationale du travail (OIT). (2016). Apprentissage et formation professionnelle pour le travail décent : Approche fondée sur les compétences. Genève : OIT.

Organisation Internationale du Travail (OIT). (2022). Un panorama de la formation professionnelle en Tunisie à travers des projets de l'OIT. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].

Sassi, H. (2021). Les enjeux de la transition démographique en Tunisie : Impact sur les secteurs agricoles et les choix de carrière des jeunes. Tunis : Université de Tunis.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, 51(1), 1-17

Stiglitz, J. E. (2002). Globalization and its Discontents. W.W. Norton & Company.

SYNAGRI. (2017). Rapport sur l'état de l'agriculture en Tunisie.

UNDP. (n.d.). Étude sur la formation professionnelle agricole au Burkina Faso.

United Nations Development Programme (UNDP). (n.d.). Étude sur la formation professionnelle agricole au Burkina Faso. [Nom de l'éditeur ou du journal si disponible].

Jaouad, M. Dynamique des cheptels bovins en Tunisie et contraintes alimentaires et fourragères, Institut des Régions Arides, 4119 Médenine, Tunisie



ANNEXE 1 : LES SPECIALITES COUVERTES PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE ET LES DIPLOMES CORRESPONDANTS.

Le tableau illustre les spécialités couvertes par la formation professionnelle agricole et les diplômes correspondants.

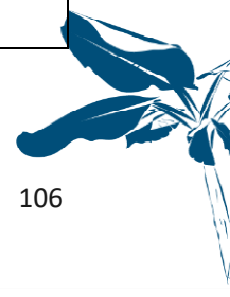
Tableau 11: Spécialités versus diplômes dans le secteur de l'agriculture

Spécialité	Diplôme
Horticulture	BTS
Elevage bovin 2- Arboriculture fruitière 3- Cultures maraîchères 4- Aménagement des périmètres irrigués 5- Cultures oasiennes 6- Cultures ornementales 7- Machinisme agricole	BTP
Les sept spécialités en BTP + 1- Petit élevage 2- Grandes cultures 3- Palefrenier soigneur cavalier de base	CAP

Le tableau2 illustre les spécialités couvertes par la formation dans le secteur de la pêche.

Tableau 12 : Spécialités versus diplômes dans le secteur de la pêche

Spécialité	Diplôme
1- Patron hauturier 2- Mécanicien à la pêche	BTS
1- Patron côtier 2- Motoriste à la pêche	BTP



3- Technicien de charpente marine 4- Technicien aquacole	
1- Marin pêcheur 2- Marin aquacole	CAP
1- Ramendeur	CC

Tableau 13: Les conditions d'admission dans les formations dans le domaine de la pêche et de l'aquaculture

BTS	<p>Spécialités : Patron hauturier, Mécanicien à la pêche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être titulaire d'un baccalauréat, ou réussir au concours de passerelle suite à l'obtention du <p>BTP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir les capacités physiques requises, • Succès au test de comportement en mer.
BTP	<p>Spécialités: Patron côtier, Motoriste à la pêche, Charpente marine, Technicien Aquacole.</p> <p>Premier cycle des études secondaires achevé ou être titulaire de CAP Marin pêcheur</p> <p>Ou de Marin Aquacole,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir les capacités physiques requises, • Succès au test de comportement en mer.
CAP	<p>Spécialités : Marin pêcheur, Marin aquacole.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etudes de base achevée, • Avoir les capacités physiques requises, • Succès au test de comportement en mer.
CC	<p>Spécialité : Ramendeur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etudes de base non achevée





	<ul style="list-style-type: none">• Avoir les capacités physiques requises,• Succès au test de comportement en mer
--	---



ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES FORMATEURS, COORDINATEURS ET TUTEURS

Partie 1 : Informations personnelles

- **Nom et prénom**
: _____
- **Expertise**
: _____
- **Fonction**
: _____
- **Spécialité**
: _____
- **Niveau enseigné :**
 - CAP
 - BTP
 - BTS
- **Quels modules enseignez-vous ?**
.....
.....

Partie 2 : Critères de sélection

1. **Quels sont les critères de choix des candidats ou de sélection pour ce programme de formation ?**
.....
.....
.....
2. **Comment se déroule le passage des apprenants entre les différents niveaux de formation (passerelles) ?**
.....
.....
.....

Partie 3 : Évaluation des relations et de l'intégration des apprenants





4. **Comment évaluez-vous l'intégration des apprenants dans la formation professionnelle agricole ?**

.....
.....
.....
.....

5. **Comment décririez-vous la relation entre les formateurs et les apprenants ?**

.....
.....
.....
....

6. **Comment évaluez-vous la relation entre les apprenants et les tuteurs en entreprise ?**

.....
.....
.....

Partie 4 : Programme de formation et alternance pratique/théorie

8. **Comment évaluez-vous les programmes de formation issue de l'AVFAMis en place pour les apprenants ?**

.....
.....
.....
...

Amélioration :

9. **Comment trouvez-vous l'alternance entre la partie théorique et la partie pratique lors des séances de formation ?**

.....
.....
.....

10. **Quels sont les éléments essentiels à prendre en compte lors de la formation des apprenants dans le domaine de l'élevage bovin ?**

.....
.....

11. **Comment sont organisés les cours durant l'année de formation ?**



.....
.....
.....
.....

Partie 5 : Attitudes et comportements des apprenants

10. Comment évaluez-vous les attitudes et les comportements des apprenants lors des cours théoriques et pratiques ?

- Très impliqués
- Moyennement impliqués
- Peu impliqués

Commentaires :

11. Comment évaluez-vous le respect des règles et des consignes par les apprenants pendant les séances ?

- Respectent bien les règles
- Quelques rappels nécessaires
- Difficultés à suivre les consignes

Suggestions pour améliorer la discipline :

12. Observez-vous une évolution positive des comportements au fil de la formation ?

- Oui, amélioration notable
- Amélioration partielle
- Peu de changement

Commentaires :

13. Comment décririez-vous l'engagement des apprenants pendant les cours théoriques ?

- Très engagés
- Moyennement engagés
- Peu engagés

14. Comment décririez-vous l'engagement des apprenants pendant les cours pratiques?

- Très engagés
- Moyennement engagés



Peu engagés

Quels sont les facteurs de motivation des apprenants ?

- Intérêt pour le sujet
- Méthodes d'enseignement
- Durée des cours
- Autre :

Partie 6 : Moyens, outils et infrastructures

11. Dans les établissements de formation professionnelle agricole, est ce que les moyens d'un bon déroulement d'une séance pratique et théorique sont disponible (matériel didactique, déplacements, activités de distraction) ?

.....
.....
.....

12. Comment trouvez-vous la disponibilité des équipements nécessaires pour la formation en élevage bovin ?

- Suffisante
- Insuffisante

Commentaires :

13. Comment évaluez-vous les ressources et infrastructures dans les établissements de formation agricole ?

- Très bonnes
- Moyennes
- Insuffisantes

Suggestions :

14. Quelles sont les lacunes que vous, formateurs ou tuteurs, rencontrez lors des séances pratiques et théoriques dans les établissements de formation professionnelle ?

- Manque de ressources
- Insuffisance d'équipement pratique
- Difficulté à motiver les apprenants
- Autre :

Commentaires :



Partie 7 : Organisation et évaluation des stages

13. Comment sont organisées les périodes de stages ?

.....
.....
.....
.....

14. Comment planifiez-vous les périodes de stage des apprenants durant leur formation ?

.....
.....
.....

15. Comment évaluez-vous le niveau d'apprentissage des apprenants pendant la période de stage ?

.....
.....
.....
.....

16. Comment évaluez-vous l'encadrement pédagogique dans les établissements de formation professionnelle et dans les lieux de stage ?

- Très bon
- Satisfaisant
- À améliorer

Commentaires :

Méthodes pédagogiques et innovations

1. Quelles méthodes pédagogiques utilisez-vous le plus fréquemment pour enseigner les modules aux apprenants ? Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

2. Comment adaptez-vous vos méthodes d'enseignement en fonction des besoins et des niveaux des apprenants ?

.....
.....
.....
.....





3. Selon vous, quel est le degré de liberté dont vous disposez pour adapter vos méthodes pédagogiques aux besoins et aux spécificités de chaque groupe d'apprenants ?

.....

4. Comment évaluez-vous la flexibilité du programme en termes de contenu et de timing pour les cours pratiques et théoriques ?

.....

5. Quels sont les obstacles que vous rencontrez pour mettre en œuvre de nouvelles méthodes pédagogiques ?

.....

Motivation et coordination des enseignants

1. Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre rôle de formateur au sein du centre de formation professionnelle agricole ?

.....

2. **Comment évaluez-vous l'impact de votre motivation sur l'engagement des apprenants ?**

.....

3. Comment décririez-vous la coordination entre les formateurs au sein du centre ? Y a-t-il des projets communs ou des initiatives collaboratives ?

.....





4. Comment percevez-vous la coordination au sein de votre établissement (entre enseignants, avec la direction, etc.) ? Quels sont les points forts et les a améliorés de cette coordination ?

.....

5. Quels projets pédagogiques innovants avez-vous mis en place ou aimeriez-vous mettre en place au sein de votre établissement ?

.....

Difficultés et innovations dans le centre

1. Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre travail au sein du centre de formation ?

.....

2. Quelles sont les principales difficultés que rencontre votre établissement au quotidien ?

.....

3. Quelles innovations ou nouvelles pratiques avez-vous mises en place pour améliorer la formation des apprenants ?

.....

4. Comment votre établissement fait-il face à l'évolution des besoins du secteur agricole et aux nouvelles technologies ?

.....





5. Quelles sont les innovations mises en place par votre établissement pour améliorer la qualité de la formation ?

.....
.....
.....
.....

6. Quelle est selon vous, la vision à long terme de votre centre ? Quels sont les objectifs que vous souhaitez atteindre avec les apprenants ?

.....
.....
.....
.....



ANNEXE 3 : FORMULAIRE D'EVALUATION COMPLETE DU CYCLE DE FORMATION INITIALE (CAP, BTP, BTS) ET DE SON IMPACT

1. Informations générales

- Nom et prénom :
- Âge :
- Genre :
- Niveau de diplôme obtenu :
- Année d'obtention du diplôme :
- Spécialité de la formation :

2. Évaluation du contenu de la formation

1. Comment avez-vous vécu l'encadrement pédagogique pendant les travaux pratiques et les stages en entreprise ?

.....
.....
.....

2. Comment trouvez-vous l'organisation des cours et des travaux pratiques dans l'établissement de formation ?

.....
.....

3. Les objectifs de la formation étaient-ils clairs dès le début ?

- Oui
- Non

Commentaires :

4. Durant votre formation, comment évaluez-vous la disponibilité des équipements pour les travaux pratiques et les séances théoriques ?

- Suffisants
- Insuffisants

Commentaires :

5. Comment évaluez-vous l'alternance entre la théorie et la pratique pendant les 2 ans de formation ?

- Très équilibrée





- Moyennement équilibrée
- Déséquilibrée

Commentaires _____ :

.....

6. Quels sont les modules ou matières qui vous ont le plus aidé à acquérir des compétences professionnelles ?

.....
.....

7. Comment évaluez-vous la pertinence du contenu pédagogique en lien avec le marché du travail ?

- Très pertinent
- Moyennement pertinent
- Peu pertinent

Commentaires _____ :

.....

8. Quels sont les domaines de la formation qui nécessiteraient des améliorations ?

.....
.....
.....

3. Compétences et savoir-faire acquis

9. Quelles sont les compétences qui sont le plus utiles aujourd’hui ?

.....
.....
.....
.....

10. Quelles sont les compétences qui vous manquent ?

.....
.....
.....

11. Comment vous avez fait pour développer ces compétences après la formation ?

.....
.....
.....
.....



10 .Quelles sont les compétences techniques que vous avez acquises au cours de cette formation initiale?

- Manipulation des équipements agricoles
- Gestion d'élevage
- Conduite d'exploitation agricole
- Autre (précisez) :

12. Quelles compétences transversales avez-vous développées (travail en équipe, résolution de problèmes, communication, etc.) ?

.....
.....

13. Pensez-vous que ces compétences sont suffisantes pour vous insérer efficacement sur le marché du travail ?

- Oui
- Non

Commentaires :
.....
.....
.....

4. Expérience du stage en entreprise

14. Comment avez-vous choisi les entreprises pour vos stages ? Quels critères ont été les plus importants dans votre choix (lieu, spécialisation, historique) ?

.....
.....

15. Comment évaluez-vous la charge de travail, les horaires et les activités dans l'entreprise où vous avez effectué votre stage ou travail ?

- Tâches simples / faciles
- Tâches pénibles / lourdes

Commentaires :

16. Comment avez-vous trouvé l'organisation des stages durant les 2 ans de formation ?

- Très bien organisée
- Moyennement organisée



- Mal organisée

Commentaires :

.....

17. Les stages vous ont-ils permis d’acquérir des compétences pratiques et d’intégrer des concepts appris en formation ?

- Oui
- Partiellement
- Non

Commentaires :

.....

18. Comment avez-vous évalué votre encadrement par les tuteurs en entreprise ?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

Commentaires :

.....

19. Après votre stage, avez-vous eu des offres d’emploi ou des opportunités d’insertion professionnelle ?

- Oui
- Non

Commentaires :

.....

5. Impact de la formation sur l’avenir professionnel

20. Quelle est votre situation actuelle ?

- Employé(e) dans une entreprise agricole
- Entrepreneur dans le secteur agricole
- En recherche d’emploi
- Autre (précisez) :

21. Dans quelle mesure votre formation a-t-elle contribué à votre insertion professionnelle ?

- Très fortement



- Modérément
- Peu

Commentaires :

.....

22. Quels sont les principaux défis que vous avez rencontrés dans la recherche d'emploi après la formation ?

- Manque d'opportunités locales
- Compétition élevée
- Compétences insuffisantes
- Autre (précisez) :

23. Comment évaluez-vous l'adéquation entre votre formation de 2 ans et les besoins du marché de l'emploi ?

- Très adaptée
- Moyennement adaptée
- Peu adaptée

Commentaires :

.....

24. Avez-vous bénéficié d'un accompagnement post-formation (orientation, aide à la création d'entreprise, réseau d'anciens élèves) ?

- Oui
- Non

Commentaires :

.....

7. Perspectives et satisfaction globale

25. Quels sont vos projets à moyen et long terme dans le domaine de l'agriculture/l'élevage ?

.....

26. Quels aspects de votre formation initiale vous ont le plus aidé à construire ces projets ?

- Compétences techniques





- Réseautage et contacts professionnels
- Expérience de stage
- Autre (précisez) :

27. Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait(e) de cette formation initiale de 2 ans ?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Insatisfait(e)

Commentaires :

.....

28. Quels conseils donneriez-vous aux futurs apprenants qui souhaitent suivre cette formation ?

.....

.....

.....

29. Comment vous voyez l'avenir de la filière lait ou encore l'élevage bovin en Tunisie ?

.....

.....

.....



ANNEXE 4 : FORMULAIRE POUR LES APPRENANTS EN COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN ELEVAGE BOVIN

Partie 1 : Informations personnelles

- **Nom et Prénom**
: _____
- **Lieu de résidence**
: _____
- **Âge**
: _____
—
- **Genre**
: _____
- **Niveau d'étude**
: _____
- **Êtes-vous fils/fille d'agriculteur ?** Oui / Non
- **Type d'exploitation agricole :**
 - Agriculture familiale
 - Entreprise agricole

Partie 2 : Motivation et choix de la spécialité

1. **Pourquoi avez-vous choisi la spécialité de l'élevage bovin ?**
.....
.....
2. **Quelle est votre principale source de motivation ?**
 - Améliorer vos compétences pratiques
 - Améliorer votre niveau scolaire
 - Passionné(e) par l'agriculture et l'élevage
 - Garantir une meilleure opportunité d'emploi
 - Aider à la reprise de l'exploitation familiale
 - Autre :
3. **Quelles étaient vos attentes au début de la formation ?**
 - Apprendre les aspects techniques de l'élevage



- Développer des compétences de gestion d'une ferme
 - Connaître les nouvelles technologies dans l'élevage
 - Obtenir des connaissances sur la santé animale
 - Autre :
4. **Êtes-vous propriétaire d'un terrain ?**
- Oui
 - Non
5. **Si vous êtes fils/fille d'agriculteur, quelle est la principale activité de l'exploitation ?**
- Grandes cultures
 - Cultures maraîchères
 - Élevage bovin
 - Élevage ovin
 - Polyélevage (plusieurs types d'élevage)
 - Autre :

Partie 3 : Expérience et compétences

6. **Quelles sont les difficultés/contraintes rencontrées lors de la formation ?**
- Langue utilisée
 - Durée des séances
 - Répartition des parties théoriques et pratiques
 - Disponibilité des ressources pédagogiques (livres, matériel, etc.)
 - Interaction avec les formateurs
 - Autre :
7. **Quelles difficultés avez-vous rencontrées pendant vos stages ?**
- Manque de confiance en soi
 - Travail en équipe
 - Manipulation des animaux
 - Manque de soutien ou d'encadrement
 - Difficulté à appliquer les connaissances théoriques



- Autre :

8. Quels modules ont contribué à améliorer vos compétences ?

- Modules techniques
- Modules généraux
- Formations pratiques sur le terrain

Précisez les modules :

9. Quel(s) aspect(s) de la formation avez-vous trouvé les plus intéressants ?

- Apprentissage des soins aux animaux
- Gestion des cultures fourragères
- Nutrition des bovins
- Techniques de reproduction
- Utilisation des équipements et machines agricoles
- Autre :

10. Dans quels domaines aimeriez-vous encore vous améliorer ?

- Gestion des maladies animales
- Méthodes d'élevage durable
- Gestion d'une ferme
- Commercialisation des produits agricoles
- Technologie et innovation dans l'élevage
- Autre :

Partie 4 : Objectifs de la formation

11. Quel est votre objectif principal à l'issue de la formation ? citer deux parmi la liste suivante :

- Créer une entreprise agricole
- Travailler dans une exploitation bovine
- Obtenir un certificat/diplôme pour améliorer votre CV
- Reprendre l'exploitation familiale
- Continuer vos études dans un domaine connexe
- Autre :



12. Avez-vous des projets à court ou long terme dans le domaine de l'élevage ?

- Oui
- Non

Si oui, décrivez votre projet :

.....

13. Quelles compétences pensez-vous être essentielles pour réussir dans l'élevage bovin ?citer deux parmi la liste suivante :

- Connaissances techniques
- Compétences en gestion
- Capacité à innover
- Communication et travail en équipe
- Leadership
- Autre :

Partie 5 : Évaluation et suggestions

14. Comment évaluez-vous l'encadrement des formateurs et tuteurs pendant votre formation ?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insuffisant

Commentaires supplémentaires :

14. Quels changements suggéreriez-vous pour améliorer la formation ?citer deux parmi la liste suivante :

- Plus de pratiques sur le terrain
- Cours supplémentaires sur les innovations technologiques
- Meilleure répartition entre théorie et pratique
- Plus d'interactions avec des professionnels du secteur
- Autre :





15. Comment voyez-vous l'avenir de la filière élevage bovin en Tunisie ?



ANNEXE 5 : PROGRAMME DE FORMATION NIVEAU BTS

REFERENTIEL DE FORMATION PROFIL :

BTS en production animale Nombre de modules : 33

Durée en heures : 2784

Formation spécifique propre au métier : 2405 Formation générale : 379

MODULES DE LA FORMATION SPECIFIQUE

Tableau : modules enseignés

N°	MODULES	Durée (h)
1	Formation et profession	20
2	Anatomie, physiologie et histologie des ruminants	60
3	Sites, conditions et législation liée à la production animale	45
4	Chimie appliquée	45
5	Production fourragère	180
6	Techniques d'expression et de communication en milieu de travail	40
7	Rationnement et planification de l'alimentation des ruminants	120
8	Hygiène vétérinaire, manipulation et contention des ruminants	60
9	Elevage et sélection des mâles	60
10	Elevage et sélection des femelles (naissance– mise à la reproduction)	90
11	Reproduction chez les ruminants	120
12	Production du lait de qualité chez les ruminants	150
13	Valorisation des sous produits des ruminants	60
14	Initiation au milieu de travail (stage 1)	160



15	Module d'intégration 1 : Elevage des ruminants	30
16	Généralité sur la conduite de l'élevage de la volaille	40
17	Elevage de poulettes et pondeuses d'œufs de consommation	100
18	Elevage de volailles de chair (poulet, dinde et caille)	30
19	Élevage des reproducteurs et techniques d'accoupage	100
20	Module d'intégration 2 : Elevage des volailles	100
21	Elevage apicole	
22	Elevage cunicole	100
23	Module d'intégration 3 : Elevage apicole et cunicole	
24	statistiques appliquées	45
25	Gestion de l'organisation de travail	45
26	Gestion technico-économique	75
27	Commercialisation des produits d'origine animale	45
28	Traçabilité et certification	30
29	Fonctionnement durable d'une entreprise agricole	60
30	Création d'une entreprise agricole	45
31	Module d'intégration 4 : Gestion des ressources	30
32	Techniques de recherches d'emploi 30	30
33	Intégration au milieu de travail (stage 2)	160
TOTAL		2405

Source : (Programme d'étude BTS élevage, 2021)



ANNEXE 6 : PROGRAMME DE FORMATION NIVEAU BTP

Profil visé : BTP Technicien en élevage bovin

Nombre de modules : 26

Durée en heures : 1930 heures

MODULES DE LA FORMATION SPECIFIQUE

Tableau : modules enseignés

Code	Titre du module	Durée (h)
1	Profession et formation	30
2	Zootechne comparée	90
3	Anatomie et physiologie des bovins	45
4	Alimentation des bovins	60
5	Sécurité et santé au travail et protection de l'environnement	30
6	Amélioration génétique des bovins	75
7	Hygiène et santé des bovins	60
8	Machinisme agricole	105
9	Conduite des cultures fourragères	120
10	Gestion informatique d'une unité bovine	60
11	Reproduction des bovins	90
12	Elevage des jeunes bovins jusqu'au sevrage	60
13	Elevage des bovins de boucherie	60
14	Elevage des génisses	60



15	Communication en milieu de travail	30
16	Adaptation au milieu de travail (stage 1)	160
17	Production laitière	150
18	Planification de l'alimentation d'une unité bovine	60
19	Préparation d'un programme de cultures fourragères	45
20	Commercialisation	30
21	Administration courante d'une entreprise	45
22	Gestion d'entreprise agricole	75
23	Organisation du travail d'une unité bovine	75
24	Démarrage et développement d'une entreprise	60
25	Techniques de recherche d'emploi	15
26	Intégration en milieu de travail (stage 2)	240

Source : (programme d'étude BTP élevage bovin,2004)



ANNEXE 7: PROGRAMME DE FORMATION MODULES CAP

Profil visé : Certificat d'aptitude professionnelle en élevage bovin

Nombre de modules : 21

Durée en heures : 1510 heures

Nombre de modules : 21

Profil visé : CAP Ouvrier en élevage bovin

Durée en heures : 1510 heures

MODULES DE LA FORMATION SPECIFIQUE

Tableau : modules enseignés

Code	Module	Durée
1	Profession et formation	30
2	Zootechne comparée	60
3	Sécurité et santé au travail et protection de l'environnement	30
4	Communication en milieu de travail	30
5	Anatomie et physiologie des bovins	45
6	Outils, matériel et équipements agricoles	105
7	Production fourragère	90
8	Conservation des fourrages	45
9	Hygiène et santé en élevage bovin	45
10	Alimentation des bovins	45
11	Reproduction des bovins	120
12	Elevage des jeunes veaux jusqu'au sevrage	60
13	Elevage des génisses	60



14	Elevage des bovins de boucherie	60
15	Adaptation au milieu de travail (stage 1)	160
16	Logiciels de conduite d'une unité bovine	60
17	Traite des vaches	120
18	Préparation du lait à la vente	30
19	Démarrage et développement d'une entreprise agricole	60
20	Techniques et moyens de recherche d'emploi	15
21	Intégration dans le milieu du travail (stage 2)	240

➤ **Source :** .(programme d'étude CAP élevage bovin,2004)

