



MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

En vue de l'obtention du

**DIPLÔME DE MASTER EN INGENIERIE DE FORMATION AGRICOLE ET
RURALE (MIFAR)**

Titre

**Analyse du dispositif de formation à la modalité duale dans le
secteur agricole au Centre de Formation Professionnelle (CFP) de
Mont-Rolland**

Présenté par :

Monsieur Babacar FAYE

Soutenu publiquement le 04 Mars 2026, devant le jury composé de :

Pr. Abdoulaye KEBE	Président	ENSETP, UCAD
Dr. Baba Dieye DIAGNE	Encadrant	ENSETP, UCAD
M. Benoit BERGER	Co-encadrant	L'INSTITUT AGRO DIJON
M. Souleymane SARR	Membre	FARSEN



DEDICACES

Louanges à Allahou (SWT), Le Tout Puissant ! Qui m'a donné la santé, la foi, la force et le courage de mener à bout ce travail.

À notre Vénéré Muhammad (PSL), que la Paix et la Bénédiction d'Allahou (SWT) soient toujours sur lui !

À la mémoire de mon très cher Papa Assane FAYE, qu'Allahou (SWT) lui fasse miséricorde et l'accueille dans son Paradis Firdaws Incha Allahou ! À ma très chère Maman Marietou DIOUF, pour son amour et ses prières. Maman je vous dédie ce travail en témoignage de mon amour, de ma profonde gratitude et de mon respect pour les sacrifices consentis pour notre éducation et notre formation. MERCI du fond du cœur et longue vie et santé à vous !

À notre Guide, le Pole Caché, Saïd Cheikh Ahmada Tidjaani Chérif (RTA) !

À mon Guide spirituel Serigne Babacar SY (RTA) !

À mon cher cousin Tonton Babacar FAYE et ma chère Tante Fatou NDONG qui n'ont ménagé aucun effort pour ma réussite dans les études et dans la vie. Je vous en serai toujours reconnaissant. Longue vie et santé à vous !

À ma très chère épouse Ramatoulaye SY, pour son amour, ses prières, ses encouragements et surtout son soutien indéfectible de tous les jours. Je te dédie ce travail pour te dire du fond du cœur MERCI. Longue vie et santé à nous !

À mes enfants, Marietou et Rouguiatou !

À mes sœurs, mes frères, mes oncles, mes tantes, mes cousines, mes cousins, mes nièces, mes neveux !

À ma belle-famille !

REMERCIEMENTS

Je rends grâce à Allahou (SWT) maître de l'Univers et je prie sur son Prophète Muhammad (SAW), sceau de tous les Prophètes.

Au terme de ce travail, j'exprime ma profonde gratitude au Professeur Baba Dieye DIAGNE et au Professeur Benoit BERGER pour avoir bien voulu encadrer ce travail. Je vous remercie très sincèrement pour la confiance placée en ma modeste personne et vous en serez toujours reconnaissant.

Mes très sincères remerciements :

Au Professeur Abdoulaye KEBE et M. Souleymane SARR pour avoir respectivement accepté de présider le jury de la soutenance et d'être membre examinateur.

Au responsable de la coordination du Master en Ingénierie de la Formation Agricole et Rurale (MIFAR) pour son travail remarquable.

À la coordination pédagogique du MIFAR pour son engagement et les efforts consentis afin que cette formation se déroule convenablement.

Au responsable plateforme et planification du MIFAR pour le bon déroulement des cours.

Au responsable de la communication et de la gestion des ressources pour le travail effectué.

À tous les enseignants du MIFAR qui n'ont ménagé aucun effort pour nous dispenser une formation de qualité.

Au Chef d'antenne PF2E Thiès, au Directeur du CFP Mont-Rolland, aux formateurs du CFP Mont-Rolland qui interviennent dans la formation à la modalité duale, aux tuteurs en entreprise formatrice QFS et aux apprenants pour avoir, non seulement accepté de participer à ce travail, mais également de nous faciliter la collecte des données. Je vous en serai toujours reconnaissant.

À tous mes ami(e)s et camarades de promotion pour leur considération, leurs conseils mais surtout leurs encouragements à mon égard. Je ne pourrais jamais vous remercier assez.

Je remercie très sincèrement toutes les personnes qui de près ou de loin, ont participé à l'aboutissement de ce travail.

LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

AFC	Analyse factorielle des Correspondances
AFNOR	Association française de Normalisation
AIC	Agriculture intelligente face au Climat
ANA	Agence nationale de l'Aquaculture
ANSD	Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
ANT	Agenda national de Transformation
APC	Approche Par Compétences
BCEAO	Banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiment et Travaux publics
BTS	Brevet de Technicien supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude professionnelle
CFP	Centre de Formation professionnelle
CHD	Classification hiérarchique descendante
CIDEGEF	Conférence internationale des Dirigeants des institutions d'Enseignement supérieur et de recherche de Gestion d'Expression française
COGEMAP	Conseils en Gestion et Management de Projets
CQA	Centre de Qualification agricole
CQP	Certificat de Qualification professionnel
CSFP	Centre sectoriel de Formation professionnelle
DECPC	Direction des Examens et Concours professionnels et Certification
EFPT	Enseignement et Formation technique et professionnel
EGP	Établissement sous Gestion publique
EGPPP	Établissement sous Gestion Partenariat Public-Privé
ENSA	École nationale supérieure d'Agriculture
ETF	European Training Foundation
FAAPA	Fédération atlantique des Agences de Presse africaines
FAO	Food and Agricultural Organization
FAR	Formation agricole et rurale
FARSEN	Réseau des Acteurs de la Formation agricole et rurale au Sénégal
F2E	Formation École-Entreprise
FPT	Formation professionnelle et technique
GDS	Grands Domaines du Sénégal
GOANA	Grande Offensive agricole pour la Nourriture et l'Abondance
ISEP	Institut supérieur d'Enseignement professionnel
ITA	Institut technique agricole
ITSA	Institut technique spécialisé en Agriculture
ITSS	Inspection du Travail et de la Sécurité sociale
LOASP	Loi d'Orientation agricole Sylvo-Pastorale
MASAE	Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de l'Élevage
MEFPT	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique
MESRI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
NEET	Ni en Études, ni en Emploi, ni en Formation
NINEA	Numéro d'Identification national des Entreprises et Associations
OFPPT	Office de la Formation professionnelle et de la Promotion du Travail
OIT	Organisation internationale du Travail
PADAER II	Programme d'Appui au Développement agricole et l'Entreprenariat Rural II
PAIS	Programme agricole Italie Sénégal
PAPRIZ3	Renforcement de la Chaîne de Valeur du Riz dans la Vallée du Fleuve Sénégal

PAPSEN	Programme d'Appui au Programme national d'Investissement agricole du Sénégal
PCAE	Programme de compétitivité de l'Agriculture et de l'Élevage au Sénégal
PDCVR	Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Riz
PF2E	Programme de Formation École-Entreprise
PNAR	Programme national d'Autosuffisance en Riz
POAS	Plan d'Occupation et d'Affectation des Sols
PPP	Partenariat Public-Privé
PRACAS	Programme de Relance et d'Accélération de la Cadence de l'Agriculture sénégalaise
PROVAL CV	Projet de Valorisation des Eaux pour le développement de Chaines de Valeur
QFS	Qualité Fruits Sénégal
RNT	Référentiel national de Transformation
RPRSOC	Renforcement de la Production de Riz au Sénégal Oriental et en Casamance
SCL	Société de Cultures Légumières
SHEP2	Smallholder Horticulture Empowerment and Promotion 2
SNFAR	Stratégie nationale de Formation agricole et rurale
UEMOA	Union économique monétaire Ouest africaine
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

TABLE DES MATIÈRES

<i>DEDICACES</i>	I
<i>REMERCIEMENTS</i>	II
LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS	III
LISTE DES FIGURES	VII
LISTE DES TABLEAUX.....	VIII
RÉSUME.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CADRE THÉORIQUE	4
I.1. Revue de la littérature	4
I.2. Cadre théorique	9
I.2.1. Dispositif de formation.....	9
I.2.2. Modalité de formation duale.....	12
I.2.3. Secteur agricole sénégalais	20
I.2.4. Formation dans le secteur agricole	22
I.2.5. Entreprise et entreprise agricole	25
I.2.6. Insertion socioprofessionnelle/employabilité	28
CHAPITRE II : MÉTHODOLOGIE.....	31
II.1. Zone d'étude	31
II.2. Détermination des participants à l'étude.....	33
II.3. Conception des outils de collecte.....	33
II.4. Méthode de collecte des données.....	34
II.5. Traitement des données.....	34
CHAPITRE III : RESULTATS, DISCUSSION ET PROPOSITIONS POUR L'ACTION .	35
III.1. Résultats.....	35
III.1.1. Raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland.....	35
III.1.2. Recrutement des apprenants	37

III.1.3. Déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice QFS	38
III.1.4. Type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice QFS	40
III.1.5. Difficultés rencontrées durant la formation	42
III.1.6. Leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation à la modalité duale au CFP Mont-Rolland	45
III.1.7. Mise en œuvre du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland	46
III.2. Discussion.....	50
III.3. Propositions pour l'action.....	54
III.3.1. À l'endroit du CFP Mont-Rolland	54
III.3.2. À l'endroit de l'entreprise formatrice QFS	54
III.3.3. À l'endroit du PF2E	55
CONCLUSION	56
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	i
ANNEXES	vi

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Acteurs de la formation à la modalité duale au Sénégal (PF2E, 2022).....	20
Figure 2 : Dispositifs de FAR au Sénégal (Fall, 2025)	
Figure 3 : Distribution des structures de FAR (Fall, 2025).....	25
Figure 4 : Carte de la Commune de Mont-Rolland.....	31
Figure 5 : Classification hiérarchique descendante (CHD) du corpus des enquêtés	36
Figure 6 : Catégorisation des classes en fonction des discours liés à chaque variable.....	48

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour identifier les raisons de la mise en place du dispositif.....	36
Tableau 2 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour décrire le processus de recrutement des apprenants	37
Tableau 3 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour analyser le déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice	39
Tableau 4 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour analyser le type de collaboration entre l’antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l’entreprise formatrice QFS	41
Tableau 5 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour identifier les difficultés rencontrées durant la formation	43
Tableau 6 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour identifier les leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation	46
Tableau 7 : Catégorisation des classes en fonction des variables et des acteurs enquêtés.....	49

RÉSUMÉ

Le secteur agricole sénégalais est caractérisé par une dominance des exploitations agricoles familiales dont les rendements peinent toujours à assurer une sécurité alimentaire de la population qui ne cesse d'augmenter de façon exponentielle. Afin de relever ce défi, le Sénégal, à travers sa vision de développement jusqu'à 2035, mise sur le développement de l'agriculture. Ce dernier passe nécessairement par des ressources humaines bien formées. Ainsi, à travers le MEFPT, le Sénégal, dans sa volonté de former des jeunes en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi, a mis en place le dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole notamment en horticulture au CFP Mont-Rolland dans le département de Tivaouane, région de Thiès.

Cette étude a été initiée afin de mieux comprendre la mise œuvre de ce dispositif de formation. Pour atteindre cet objectif, une analyse qualitative a été utilisée afin de mieux comprendre en profondeur les pratiques et représentations chez cinq (05) catégories d'acteurs (le Chef d'antenne PF2E Thiès, le Directeur du CFP Mont-Rolland, 06 formateurs au CFP Mont-Rolland, 04 tuteurs en entreprise QFS et 40 apprenants dont 20 en CAP2 et 20 en CAP3) du dispositif. Au total cinq (05) guides d'entretiens semi-directifs ont été élaborés et administrés à chaque acteur. Les données obtenues à l'issue des enquêtes ont été analysées par le logiciel Iramuteq.

Les résultats obtenus ont révélé que ce dispositif de formation a été mis en place pour apporter une réponse pertinente aux enjeux de qualification, d'employabilité et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes de Mont-Rolland. Sa mise en œuvre est caractérisée par des difficultés liées au recrutement des apprenants, à la pédagogie, aux aspects sociaux et financiers des apprenants et à la collaboration tripartite.

Les recommandations qui ont été formulées visent à assurer une mise en œuvre plus efficace et durable de ce dispositif, afin qu'il contribue pleinement au développement de la formation agricole et rurale au Sénégal.

Mots clés : dispositif de formation, modalité duale, secteur agricole, CFP Mont-Rolland, entreprise QFS, antenne PF2E Thiès, Mont-Rolland.

ABSTRACT

The Senegalese agricultural sector is characterized by the predominance of family farms whose yields still struggle to ensure food security for a population that continues to grow exponentially. To address this challenge, Senegal, through its development vision up to 2035, places strong emphasis on agricultural development. Such development necessarily requires well-trained human resources.

In this context, through the Ministry of Employment and Technical and Vocational Training (MEFPT), Senegal has introduced a dual training system in the agricultural sector particularly in horticulture at the Vocational Training Center (CFP) of Mont-Rolland, located in the Tivaouane department, Thiès region. This initiative aims to train young people in line with labor market needs.

This study was undertaken to gain a better understanding of the implementation of this dual training system.

To achieve this objective, a qualitative research approach was adopted in order to explore in depth the practices and perceptions of five (05) categories of stakeholders involved in the scheme: the Head of the PF2E Thiès Branch, the Director of CFP Mont-Rolland, six (06) trainers at CFP Mont-Rolland, four (04) in-company tutors at QFS (Qualité Fruits Sénégal), and forty (40) learners (20 in CAP2 and 20 in CAP3). Five (05) semi-structured interview guides were designed and administered to these actors. The data collected were analyzed using IRaMuTeQ software.

The findings reveal that this training scheme was established to provide a relevant response to the challenges of qualification, employability, and socio-professional integration of young people in Mont-Rolland. However, its implementation faces several difficulties, particularly in learner recruitment, pedagogical practices, learners' social and financial constraints, and tripartite collaboration among stakeholders.

The recommendations formulated aim to ensure a more effective and sustainable implementation of this training system so that it can fully contribute to the development of agricultural and rural training in Senegal.

Keywords: training system, dual training modality, agricultural sector, CFP Mont-Rolland, QFS company, PF2E Thiès branch, Mont-Rolland.

INTRODUCTION

L'accroissement rapide de la population mondiale pousse les autorités étatiques de chaque pays, à réfléchir constamment sur une augmentation de la production agricole afin d'assurer une sécurité alimentaire (Hossen et al., 2025). En effet, parmi les nombreux défis de l'agriculture mondiale à l'horizon 2050 figure entre autres une augmentation de la production de denrées alimentaires et de fibres pour une population sans cesse croissante avec une main-d'œuvre rurale réduite, une contribution à l'essor global de nombreux pays en développement tributaires de l'agriculture et une adoption de méthodes de production plus efficaces et plus viables et qui s'adaptent au changement climatique (FAO, 2009).

En Afrique subsaharienne, les multiples défis sont constitués par une augmentation rapide de la population, une insécurité alimentaire chronique, une urbanisation désordonnée, un changement climatique. En effet, la réalisation de nombreux progrès au cours des dernières années, a permis à l'agriculture, grâce aux déclarations de Maputo et de Malabo, ainsi que le programme de développement durable à l'horizon 2030, de redevenir une priorité dans le programme du développement (Sakho-Jimbira et Hathie, 2020).

Le Sénégal qui est un pays de l'Afrique subsaharienne est également préoccupé par ces défis. Ainsi, son développement socioéconomique est tributaire de celui du secteur agricole. En effet, suite à l'utilisation de différentes analyses statistiques de données obtenues à travers des bases de données de la Banque Mondiale (BM) et de la Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), le secteur agricole participe effectivement à la croissance économique, sur le court, moyen et long terme du Sénégal. Toutefois, la contribution de l'agriculture à cette croissance est faible et en deçà des normes (Dia *et al.*, 2022). En effet, l'agriculture sénégalaise contribue peu au PIB ; environ 17,5% alors que la majorité de la population active (60%) et en milieu rural (54%), travaillent dans ce secteur (Projet Warwi, 2021). Cette situation peut s'expliquer à travers plusieurs facteurs notamment le problème d'accès aux intrants des producteurs, la faible mécanisation, le manque de formation, les changements climatiques, etc. Ainsi, pour essayer de booster la production agricole, l'État du Sénégal a mis en place plusieurs projets et programmes (SHEP2, RPRSOC, PAPRIZ3, PROVAL CV, PCAE, PNAR, PADAER II, PDCVR, PAPSEN, PAIS, etc.). Malgré tous ces efforts, l'agriculture sénégalaise peine toujours à assurer une sécurité alimentaire de sa population (Wagué, 2024). La formation est, un des leviers clés pour améliorer les performances de l'agriculture sénégalaise. Ainsi, elle repose sur des dispositifs de formation élaborés et mis en place par des institutions publiques et privées. En effet, différents acteurs notamment publics ont mis en place des dispositifs de formation agricole et rurale à travers le Sénégal. Ils sont répartis principalement entre trois ministères différents à savoir : le Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et

de l'Élevage (MASAE); le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Technique (MEFPT) et le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). La majorité des établissements de formation se trouve au niveau du MESRI, suivi du MEFPT et du MASAE (Projet Warwi, 2021). Les centres de formation agricole et rurale à l'échelle du pays sont insuffisants et caractérisés par des dispositifs de formation classique c'est-à-dire des formations qui se déroulent uniquement dans un centre. Le constat général est que les diplômés de ces formations ont dû mal à trouver un emploi décent et durable (Diallo, 2023). En effet, cette situation a conduit les concepteurs des politiques publiques en matière de formation professionnelle, à s'interroger sur comment former des jeunes dont le marché du travail a besoin ? C'est ainsi que, dans le souci continu d'améliorer l'employabilité et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes dans le tissu économique, le Sénégal, à travers le MEFPT, a mis en place la modalité de la formation duale, appelé dans le contexte sénégalais, Programme de Formation à la modalité École-Entreprise (PF2E) dont l'agriculture est un des secteurs prioritaires (PF2E, 2022). En effet, c'est un dispositif de formation qui met en avant l'adéquation formation-emploi, ce qui favorise l'employabilité et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. En effet les apprenants passent 80% de leur formation en entreprise (formation pratique) et 20% en centre de formation (formation théorique). Son déploiement à l'échelle du territoire nationale a ciblé d'abord six (06) régions à savoir Dakar, Thiès, Diourbel, Saint-Louis, Kaolack et Ziguinchor selon la demande économique locale (PF2E, 2022). Dans la région de Thiès, il a été mis en place dans les centres de formation professionnels (CFP). Il assure que la formation correspond aux attentes du marché du travail ; disons l'adéquation formation-emploi. Il contribue aussi au renforcement des capacités des établissements et du personnel de formation, à la mobilisation et à l'appui des entreprises formatrices ainsi qu'à l'orientation et à l'insertion professionnelle des apprenants (Diop, 2022). C'est un dispositif qui mobilise différents acteurs dans sa mise en œuvre. Il s'agit entre autres du MEFPT, de la coordination nationale du PF2E, des inspections d'académie des régions cibles, des comités régionaux de suivi, des établissements de formation professionnelle et technique et des entreprises. Ainsi, il a été mis en place pour le métier horticulteur, au Centre de Formation professionnelle (CFP) de Mont-Rolland et pour le diplôme de Certificat d'Aptitude professionnelle (CAP).

Ainsi, face à cette diversité de structures et d'acteurs, il serait judicieux d'analyser ce dispositif afin de mieux comprendre sa mise en œuvre concrète au CFP Mont-Rolland situé dans la commune de Mont-Rolland, département de Tivaouane et région de Thiès. Pour cela nous essayerons de répondre à la question centrale suivante :

Comment le dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole est mis en œuvre au CFP Mont-Rolland ?

De cette question centrale, les questions secondaires suivantes ont été identifiées:

- Qu'est-ce qui a conduit à la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP de Mont-Rolland ?
- Comment est effectué le recrutement des apprenants ?
- Comment est déroulée la formation au CFP et en entreprise formatrice ?
- Quel type de collaboration existe entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP de Mont-Rolland et l'entreprise formatrice ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées durant la formation ?
- Quels sont les leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation ?

Objectifs de recherches

L'objectif général de cette étude est d'analyser le dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au Centre de Formation professionnelle (CFP) de Mont-Rolland afin de mieux comprendre sa mise en œuvre.

De manière spécifique, il s'agira :

- d'identifier les raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland ;
- de décrire le processus de recrutement des apprenants ;
- d'analyser le déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice ;
- d'analyser le type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice ;
- d'identifier les difficultés rencontrées durant la formation ;
- d'identifier les leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation.

Cette présente étude tente d'analyser ce dispositif de formation afin de mieux comprendre sa mise en œuvre concrète et d'apporter des recommandations à l'endroit du CFP Mont-Rolland, de l'entreprise QFS et du PF2E. Ce document s'articule autour de trois (03) chapitres :

- Le premier chapitre est consacré à la revue de la littérature et au cadre théorique ;
- Le deuxième chapitre fait le point sur la méthodologie ;
- Le troisième et dernier chapitre est axé sur la présentation des résultats, leur discussion et les propositions pour l'action.

CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CADRE THÉORIQUE

I.1. Revue de la littérature

Le secteur agricole sénégalais est au cœur des préoccupations des autorités étatiques, vu son importance dans le développement économique et social du pays. Beaucoup de travaux de recherches se sont intéressés à ce secteur. En effet, les productions végétales telles que les grandes cultures et l'horticulture occupent une place importante dans l'alimentation des populations. C'est ainsi que les céréales (riz, mil, maïs et sorgho) contribuent de manière significative à l'économie sénégalaise car constituant l'alimentation de base de beaucoup de populations notamment rurales (Wagué, 2024). Le secteur agricole est fortement impacté par l'environnement, notamment les effets du changement climatique. C'est ainsi que les travaux de Basse et Worou (2024) ont montré que l'adoption des technologies intelligentes face au climat (AIC) par les femmes, influe positivement sur leur pouvoir de décision et sur leur capacité d'innovation. Pour faire face à ces changements climatiques et anticiper leur impact sur les rendements agricoles, il serait très important de former les producteurs. C'est ainsi que Ndiaye et Diallo (2023) se sont intéressés à l'importance de la formation en prévisions climatiques saisonnières sur l'augmentation des rendements et la gestion des risques agricoles. Leurs travaux ont révélé que, globalement, la formation en prévisions climatiques aide non seulement à améliorer les performances agricoles, mais aussi à réduire les inégalités de niveau de vie entre les ménages pauvres et riches. Les travaux de Dia *et al.*(2022) n'ont pas pris en compte la quantification de l'investissement sur la croissance économique dans ce secteur. De même que la recherche de fonds pour financer ce secteur notamment en termes d'accompagnement. La participation des femmes aux technologies intelligentes face au climat (AIC) peut être renforcée en leur facilitant l'accès à la terre, au financement et aux intrants dont elles ont besoin afin de mieux produire (Basse et Worou, 2024). Il est clair qu'une formation des producteurs et de tous les acteurs du secteur agricole sur les prévisions climatiques saisonnières, sur les aspects techniques et économiques est indispensable afin de renforcer ses performances notamment dans la région de Thiès car occupant une place importante dans ce secteur avec le plus grand nombre de ménages agricoles (110 867), soit 12,2 % du total (ANSD, 2024a).

En Afrique, la problématique de l'emploi, de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle notamment des jeunes est une réalité de nos jours.

Dans ce domaine, Melachio Nguedia *et al.* (2025) se sont intéressés à l'accompagnement à l'insertion des jeunes en agriculture dans la région Ouest du Cameroun. Les résultats de leur étude ont révélé qu'il ne suffit pas seulement de mettre en place des dispositifs d'appui à

l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. En plus de cela, il est primordial que l'accompagnement soit adapté aux besoins spécifiques du jeune, en tenant compte de son profil, de ses aspirations et de son projet professionnel. En outre, pour rendre les dispositifs plus efficaces et permettre d'éviter les doublons et une trop grande concentration des responsabilités, il est indispensable de bien coordonner l'action des différents acteurs impliqués.

Au Sénégal, le taux d'emploi est très variable suivant le milieu de vie (urbain ou rural) mais aussi selon le sexe (homme ou femme). En effet, il est plus élevé en milieu urbain (45,7%) qu'en milieu rural (38,3%) ; plus élevé chez les hommes (56,4%) que chez les femmes (28,8%) (ANSD, 2024b). Beaucoup de travaux de recherches se sont intéressés à la problématique de l'emploi notamment celui des jeunes et des femmes. En effet, il demeure important d'identifier les secteurs pourvoyeurs d'emploi afin de mieux permettre aux acteurs publics et privés d'orienter leurs actions dans ce sens. Ainsi, les services, l'agriculture et l'industrie sont respectivement dominant. Dans le secteur agricole qui nous intéresse, 60% d'actifs y travaillent ; 250 000 jeunes/an arrivent sur le marché de l'emploi (Projet Warwi, 2021). Les jeunes sénégalais de la tranche d'âge comprise entre 18-35 ans sont beaucoup plus impactés négativement par le manque d'emploi. En effet, 29% déclarent être sans emploi et à la recherche d'un travail, contre 6%-23% des cohortes plus âgées (Diallo, 2023). L'agriculture est le secteur qui enregistre le plus d'emplois pour les jeunes, suivi du commerce et de la fabrication. Toutefois, il est important de préciser que la qualité de l'emploi obtenu varie d'un secteur à un autre. Ainsi, le secteur du commerce occupe la première place en matière d'offres d'emplois de qualité et par conséquent plus d'opportunités d'emplois comparé à l'agriculture et à la fabrication. Il est toujours important de mettre en place des programmes d'accompagnement des jeunes afin de leur faciliter l'accès à l'emploi notamment de qualité et d'améliorer leur employabilité et par conséquent leur insertion socioprofessionnelle (Dumas *et al.*, 2023). Cette dernière est une question d'actualité au Sénégal. En effet, face à une croissance exponentielle de sa population, le Sénégal est confronté au défi d'absorber un flux croissant de jeunes en âge de travailler qui arrivent sur le marché du travail. C'est ainsi que Kamara (2024), dans le cadre de sa thèse « Formation professionnelle, insertion sur le marché du travail et accès à un emploi décent, quelles relations ? » a effectué un essai d'évaluation multidimensionnelle de la performance des systèmes de formation au Sénégal. La formation professionnelle revêt une grande importance pour résorber le chômage et le sous-emploi des jeunes (Kamara, 2024).

Au Sénégal, les différents travaux sur cette problématique se traduisent, en termes de limites et perspectives, par un manque de politiques d'accompagnement en termes d'insertion socioprofessionnelle réussie et durable de la part de l'État ; des problèmes d'implication des jeunes afin de porter leur plaidoyer auprès des autorités compétentes en matière de politiques

d'emploi ; une mauvaise compréhension des raisons, motivation, récits personnels qui sous-tendent les opinions des jeunes, due à la temporalité des données et l'absence d'analyse qualitative ; une bonne orientation des politiques publiques en termes d'emploi et d'employabilité des jeunes prenant en compte les résultats obtenus. Les travaux de Dumas *et al.* (2023) auraient dû avoir plus d'impact s'il y avait une analyse par sous-secteur d'activité ; ce que les données utilisées n'ont pas pu permettre. En fait, ce sont des données transversales qui ne permettent pas une analyse à long terme. D'après Kamara (2024), le modèle de gestion des établissements de formation professionnelle et technique basée sur le Partenariat Public Privé (PPP) ne permet pas de résoudre de manière efficace et efficiente l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. En effet, il ne repose pas sur une inclusion socioéconomique et une gouvernance holistique et compréhensive de la formation. La majorité des jeunes formés travaillent dans le secteur informel alors que ce modèle ne l'a pas pris en compte. Étant donné que la formation professionnelle joue un rôle clé dans la résorption du chômage et du sous-emploi des jeunes, il ressort de la thèse de Kamara (2024) qu'il faut la réformer de manière structurelle en s'appuyant sur un certain nombre de leviers tels que :

- l'utilisation des enseignements tirés du secteur informel à travers une meilleure promotion de l'apprentissage rénové afin d'enrichir les modes d'enseignement formel ;
- l'implication des représentants du secteur informel dans les instances de gouvernance du secteur de la formation professionnelle aussi bien pour les EGPPP que pour les EGP ;
- l'adaptabilité des programmes de formation technique à des environnements où la technologie utilisée est convenable pour le secteur informel ;
- l'instauration systématique de l'alternance entre centre de formation et entreprise formelle et informelle ;
- l'augmentation du taux de participation des femmes au même titre que les hommes largement dominant dans la formation professionnelle à travers une formation professionnelle sensible au genre.

À la lumière des résultats, limites et perspectives de ces différents travaux, il demeure évident que la formation professionnelle et technique constitue un levier important pour apporter des solutions structurelles à l'emploi, l'employabilité et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

En Suisse, dans une entreprise formatrice dans le secteur des soins à domicile, un dispositif de formation peut impacter positivement l'apprenti en termes d'apprentissage, de socialisation et d'engagement dans un métier suivi mais également en termes de socialisation, d'attachement et de fidélisation à la structure d'accueil ; ce qui motive davantage les apprenants en situation de travail. En effet, cette socialisation, assez décisive pour les institutions de formation, est absente. Dans un contexte organisationnel, l'exercice d'un métier nécessite la mobilisation de

nouvelles compétences qui, la plupart du temps, ne sont pas intégrées dans le référentiel de formation et qui sont indispensables. Ainsi, il est clair que l'apprenti aura besoin d'un tuteur mais également d'autres relations de proximité afin de mieux exercer son métier. Donc en situation de travail, il est important de développer l'ingénierie des dispositifs de formation (Crottaz *et al.*, 2021). À Fribourg, au sein des classes de l'enseignement post-obligatoire du canton, une hétérogénéité des élèves est notée. Ainsi, Pedrosa et Hascoët (2025) ont effectué une étude sur la problématique des perceptions des élèves des pratiques de différenciation pédagogique. En effet, ils ont élaboré un modèle théorique qui repose sur huit (08) leviers d'action susceptibles d'être mis en œuvre par les enseignants. Il s'agit du niveau des activités proposées (NIVDIFF), du temps à disposition (TPS), du matériel et des supports (MATSUP), des aides à disposition (AID), des thèmes et des contenus proposés (THCO), des formes d'enseignement (FOENS), des modalités d'évaluation (MODEVA) et des modalités de travail (MODTRAV). Selon les élèves enquêtés, les enseignants n'ont pas bien saisi ces leviers et la fréquence à laquelle ils les mettent en œuvre est variable d'un levier à un autre. Selon les disciplines, les pratiques de différenciation pédagogique varient d'un enseignant à un autre. Enfin, la différenciation pédagogique impacte positivement les élèves dans la mesure où ceux ou celles qui en reçoivent le plus, ont les meilleures moyennes, indépendamment des disciplines enseignées (Pedrosa et Hascoët, 2025).

Dans le cadre de l'amélioration pédagogique des enseignements-apprentissages, il est important d'impliquer activement les apprenants. Ainsi, en Lorraine, Thackeray (2025) s'est intéressée au numérique pour contribuer à cette amélioration. Elle a effectué une étude qui porte sur l'usage d'un e-portfolio d'apprentissage dans des formations en approche par compétences (APC). Les résultats de son étude ont montré que cet outil numérique a développé chez les apprenants une autre manière de voir le savoir car il apporte une réflexivité. De même, le dialogue entre les enseignants et les apprenants est fondamental car permettant à ces derniers de mesurer l'importance d'une démarche réflexive dans l'acquisition des compétences de manière continue. D'après les résultats au sondage, il existe une adéquation entre les objectifs de l'outil e-portfolio et les aspirations des apprenants. 75% des apprenants ont montré que l'outil demande beaucoup de temps pour son utilisation.

Un des leviers essentiels pour répondre aux défis socioéconomique du Maroc en alignant qualification professionnelle et besoins du marché du travail mais également le développement des compétences et l'amélioration de l'employabilité, est la formation professionnelle (Bouatlaoui et Ouasri, 2025). Différents types de formation professionnelle initiale sont mis en place dans ce pays. Leurs caractéristiques en termes d'efficacité, d'équité et de pertinence sont une préoccupation de l'Office de la Formation professionnelle et de la Promotion du Travail

(OFPPT). En effet, au Maroc trois (03) types de formations professionnelles initiales (alternés, par apprentissage et stage en entreprise) sont adoptés. Chacune présente des spécificités bien définies. Ainsi, les processus d'enseignement et d'ingénierie pédagogique doivent être bien pris en compte par les acteurs du système de formation professionnelle.

La formation professionnelle au Bénin est dans une dynamique de transformation afin de mieux contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. C'est ainsi que la formation par alternance a été mise en place. En effet, c'est un dispositif de formation qui allie en même temps formation théorique en centre de formation et pratique en entreprise. Les travaux d'Ahossin *et al.* (2025) ont révélé, dans sa mise en œuvre au Bénin certains freins majeurs à son efficacité. Il s'agit entre autres de l'organisation, du financement, de la coordination entre les entreprises et les établissements de formation, de l'absence de structures d'accueil adaptées et du manque de mécanismes d'évaluation des compétences professionnelles.

Au Sénégal, la formation agricole et rurale (FAR) est assurée principalement par trois (03) ministères à savoir le MASAE, le MEFPT et le MESRI. Au Sénégal, 2 850 000 apprenants arrivent chaque année dans les établissements de formation. Cependant, la capacité d'accueil des établissements de FAR est de 75 000 apprenants/an (Projet Warwi, 2021). Il ressort de cette étude qu'une adéquation formation-emploi se pose car la problématique de l'emploi, de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle demeure toujours entière. Ainsi, le Sénégal a accordé une place importante à la formation professionnelle et technique pour essayer d'y apporter des solutions structurelles. En effet, elle participe à l'insertion des jeunes et des adultes sur le marché du travail. C'est ainsi qu'elle contribue de manière significative à l'emploi formel et à l'amélioration des revenus des travailleurs (Cömertpay et Tenikue, 2023).

L'utilisation de l'outil e-portfolio aurait dû avoir plus d'impact sur l'apprentissage dans des formations en approche par compétences (APC) si les enseignants et les apprenants étaient bien accompagnés à se familiariser avec les référentiels de compétences et à sélectionner les traces pertinentes pour démontrer leurs savoir-faire. C'est ainsi qu'il serait très important d'organiser des formations impliquant du temps dédié à l'appropriation de la démarche (Thackeray, 2025).

L'étude effectuée par Bouatlaoui et Ouasri (2025) sur l'amélioration de l'efficacité, l'équité et la pertinence de la formation professionnelle initiale au Maroc n'a pas pris en compte certaines compétences qui faciliteront l'entrepreneuriat des jeunes formés. C'est la raison pour laquelle il est primordial de relever le niveau de ces compétences afin qu'ils puissent développer des activités plus productives, en améliorant davantage les dispositifs de formation mis en place.

Au Burkina Faso, le manque de suivi du respect du cahier des charges et des règlements appliqués au niveau des centres de formation professionnelle (CFP), le manque d'un cadre

national de qualité et d'un mécanisme pour suivre et évaluer la qualité par le Ministère de tutelle ; etc. constituent des freins pour une formation professionnelle de qualité. C'est ainsi qu'il serait important, en plus du document des normes et standards de qualité, de mettre en place l'assurance qualité par accréditation des CFP au Burkina Faso (Bassono, 2025).

La problématique de la mise en œuvre de la formation par alternance au Bénin peut bénéficier d'une meilleure compréhension si les données issues des entretiens notamment les verbatims avaient subi une analyse approfondie. Ainsi, Une piste de recherche future pertinente consisterait à analyser : « les approches innovantes pour améliorer l'image de l'enseignement technique et professionnel » au Bénin (Ahossin et al., 2025).

Au Sénégal, l'étude réalisée par le Projet Warwi (2021) n'a pas abordé les caractéristiques des différents dispositifs de formation (initiale ou continue), leur analyse en termes de mise en œuvre, le taux d'insertion professionnelle par dispositif, etc. Ainsi, il serait important d'aborder ces aspects afin de mieux contribuer à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à travers la mise en place de dispositifs de formation agricole et rurale (FAR) qui reposent sur l'adéquation formation-emploi. Dans cette même dynamique, les travaux de Cömertpay et Tenikue (2023) n'ont pas pu établir un lien causal entre la participation à une FPT et la participation au marché du travail. Ainsi, il serait nécessaire d'améliorer les données des enquêtes et celles administratives pour mieux expliquer ce lien causal.

I.2. Cadre théorique

I.2.1. Dispositif de formation

La mise en place d'une formation se fait suivant un dispositif bien défini. Ainsi, selon l'AFNOR, (*in*, Ardouin *et al.*, 2016) un dispositif de formation peut être défini **comme un ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés ayant pour finalité la production de compétences individuelles et collectives. Il mobilise un ensemble de moyens matériels et humains destinés à faciliter un processus d'apprentissage.** Ardouin *et al.* (2016) poursuit en précisant que « c'est une combinaison structurée et cohérente de pratiques, de méthodes, d'institutions, de moyens, de règlements, visant à atteindre un objectif déterminé, pour un public donné en fonction d'une situation initiale et d'un environnement donné ». Il existe différents types de dispositifs de formation dans un système de formation professionnelle et technique. Ainsi, il y a des dispositifs de formation initiale et ceux de formation continue. Un dispositif de formation initiale vise l'acquisition d'un ensemble de connaissances, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Il peut comprendre des enseignements généraux et

éventuellement de la formation professionnelle (Ardouin *et al.*, 2016). La formation initiale caractérise le système éducatif de beaucoup de pays à travers le monde. Au Sénégal, la formation initiale professionnelle permet aux apprenants d'apprendre un métier et d'être opérationnels sur le marché du travail. Afin de répondre à cette problématique d'insertion socioprofessionnelle des jeunes qui dépende en grande partie à l'adéquation formation-emploi, le Sénégal, à travers le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Technique (MEFPT) a mis en place le Programme de Formation à la modalité École-Entreprise (PF2E) dont l'agriculture est un des secteurs prioritaires. Ce dispositif de formation concernant le secteur agricole notamment celui du sous-secteur horticole a été implanté dans 3 centres de formation professionnelle (CFP) de la région de Thiès. Il s'agit du CFP Mont-Rolland, du CFP Nguékhokh et du CFP Lalane (PF2E, 2022). En effet, c'est un dispositif qui permet l'apprentissage d'un métier ; par exemple dans le secteur agricole (ouvriers qualifiés, techniciens, techniciens supérieurs, etc.). Ainsi, il est caractérisé par l'apprentissage. Ce dernier a fait l'objet d'explications dans son ensemble par diverses théories. Ainsi, selon les théories behavioristes, l'acquisition des compétences par les apprenants relève de l'environnement et non d'une forme de conscientisation. Dans le domaine agricole, l'acquisition des compétences est facilitée par la répétition de gestes techniques dans une séance pratique par exemple. Ces théories soutiennent que dans un dispositif d'apprentissage, l'environnement favorise l'acquisition des compétences car l'interaction répétitive avec ses facteurs permet à l'apprenant de modifier son comportement et par conséquent d'apprendre (Gavens, 2018).

Contrairement aux théories behavioristes, d'autres théories conçoivent que l'apprentissage dépend des dispositions de l'individu et non des facteurs environnementaux. Ainsi, la théorie de la forme soutenue par l'approche gestaltiste montre que l'apprentissage repose sur une restructuration perceptive au moment de l'insight ou de la compréhension soudaine de la solution à un problème bien défini : capacités ou aptitudes de l'individu à organiser sa pensée afin de résoudre un problème ou de le comprendre autrement. Cette utilisation de la pensée pour essayer de comprendre comment les représentations sont élaborées, traitées et stockées à partir des informations provenant de l'environnement, correspond à la théorie cognitiviste. En effet, elle permet à l'individu, au-delà des comportements, de pouvoir analyser les différentes étapes de traitement de l'information conduisant à un comportement (Gavens, 2018). À côté de cette compréhension des fonctions cognitives, il y a la théorie de la métacognition qui fait référence d'une part aux connaissances que l'apprenant a de sa propre cognition sur les tâches et les stratégies ; d'autre part aux processus métacognitifs qui régulent et contrôlent la cognition et l'apprentissage (Hessels-Schlatter *et al.*, 2021). Avec cette théorie, le formateur est capable d'évaluer les connaissances acquises par les apprenants et de les faire évoluer. C'est une théorie

dont l'utilisation en apprentissage dans le domaine agricole est très pertinente. En effet, elle permet, par exemple aux apprenants de pouvoir résoudre des problèmes liés à l'application de certaines techniques culturales telles que le calcul des doses d'engrais à apporter, des quantités d'eau, des doses d'application de produits phytosanitaires, etc. mais également de mieux adapter les apprentissages aux besoins spécifiques de chaque apprenant.

L'apprenant peut apprendre uniquement à partir de l'environnement (apprentissage basés sur les associations ou quand apprendre dépend de facteurs externes à l'individu), à partir de leur cognition et métacognition (apprentissage basés sur la restructuration et sur les représentations ou quand apprendre dépend de facteurs internes à l'individu) et à partir de l'interaction entre l'individu et son environnement physique et de l'interaction entre l'individu et son environnement social (apprentissage basés sur l'interaction entre l'environnement et l'individu ou quand apprendre dépend à la fois de facteurs internes et de facteurs externes à l'apprenant). Ces derniers sont théorisés par Piaget et Vygotski. En effet, selon la théorie constructiviste de Piaget et Vygotski, l'apprentissage résulte des aptitudes de l'apprenant à interagir avec son environnement, à mobiliser ses expériences antérieures, à réorganiser ses représentations mentales afin de construire ses connaissances, ses compétences. En plus de cela, il apprend lorsqu'on y ajoute une dimension sociale selon Vygotski qui a théorisé le socioconstructivisme. En effet, l'apprenant est en conflit sociocognitif lorsqu'il est en conflit de point de vue avec ses pairs par exemple une décentration cognitive dont la résolution entraîne non seulement la solution au problème à l'origine du conflit, mais aussi une véritable restructuration cognitive (Gavens, 2018).

Ces différentes théories de l'apprentissage qui constituent la base de tout dispositif d'apprentissage et par conséquent de formation sont toutes mobilisables dans la formation agricole. Toutefois, les théories de Piaget et de Vygotski nous semblent être plus adaptées car alliant facteurs internes et externes à l'apprenant ; théorie et pratique dans l'acquisition des compétences comme dans le cas de la formation à la modalité duale en agriculture. En effet, la formation agricole est caractérisée par une forte dose de pratique afin de permettre aux apprenants d'être opérationnels sur le terrain.

Il est important de noter que la compréhension du processus de formation requiert une approche systémique. Elle permet d'examiner les relations entre le macrosystème, les mésosystèmes et les microsystèmes qui caractérisent le processus de formation. En effet, le macrosystème correspond au système de formation qui indique qu'une formation s'inscrit dans une institution ou une organisation qui forme un système comprenant des éléments interdépendants orientés vers le développement du futur professionnel ou du professionnel en exercice. Ce macrosystème est composé de mésosystèmes constitués par les différents départements et leurs

enjeux de pouvoir ou l'ensemble des établissements ou organismes qui offrent de la formation : les centres de formation professionnelle par exemple. Enfin, les microsystèmes qui correspondent au dispositif de formation qui permet de mettre en œuvre une action de formation (aspects opérationnels), d'assurer les sessions de formation ou d'accompagnement à travers les conceptions et les jeux des acteurs présents ; (De Ketele, 2013). Ainsi, Ardouin *et al.* (2016) ont défini la finalité d'un dispositif de formation comme étant la production de compétences individuelles et collectives.

I.2.2. Modalité de formation duale

Le dispositif de formation à la modalité duale est mis en place et mis en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle. Il est appelé différemment suivant les pays qui l'adoptent. Ainsi il est appelé formation duale en Allemagne et en Suisse, formation par alternance en France et au Maroc, formation École-Entreprise au Sénégal. C'est une modalité de formation professionnelle qui allie en même temps une formation théorique en centre de formation et une formation pratique en entreprise. En effet, l'apprenant passe environ 70 à 80% de son temps de formation et acquiert dans l'environnement de l'entreprise, avec l'encadrement de professionnels expérimentés, les gestes et comportements professionnels du métier. Le reste de sa formation est effectué en centre ressource pour 20 à 30% (PF2E, 2022).

Cette partie sera abordée en décrivant différents systèmes de formation initiale à la modalité duale à travers le monde notamment en Suisse, en Allemagne, en Afrique et au Sénégal en particulier.

I.2.2.1. Modalité de formation duale en Suisse

En Suisse, le système de formation professionnelle est caractérisé par une priorité accordée à l'adéquation formation-emploi c'est-à-dire une formation axée sur les besoins du marché du travail. Cette formation intègre les métiers de l'agriculture (Reiniger, 2014).

Elle est la plus fréquentée après la scolarité obligatoire qui prépare à la maturité gymnasiale, équivalent du baccalauréat français ; donc elle est majoritaire. En plus des deux lieux de formation à savoir le centre ressource et l'entreprise, elle est caractérisée par des cours inter-entreprises. Les diplômes obtenus après deux (02) à quatre (04) années de formation dans le cadre de ce dispositif de formation correspondent à plusieurs types de métiers dans tous les secteurs économiques du pays. L'entreprise joue un rôle central dans ce dispositif car assurant l'apprentissage pratique du métier, ce qui facilitera l'intégration de l'apprenti dans le monde du travail. En Suisse, la formation professionnelle initiale duale est très appréciée car participant à la réduction du taux de chômage des jeunes, favorisant la spécificité des qualifications acquises par les apprentis, la participation du monde de l'économie à la formation ou encore le partage

du financement entre partenaires publics et privés (Berger *et al.*, 2023). Cependant, elle est confrontée à un défi de qualité. C'est ainsi que plusieurs auteurs ont abordé sa qualité. En effet, cette dernière réside surtout sur l'articulation entre formation en centres ressources et formation en entreprises qui caractérisent une formation professionnelle duale. La qualité perçue de la formation et l'engagement varie d'un lieu de formation à un autre. Ainsi, en fonction de la qualité de la formation, l'apprenti s'engage différemment en entreprise formatrice. Les apprentis s'engagent de manière effective par rapport à la qualité de l'articulation théorie-pratique, de l'encadrement et des relations en entreprise et de la diversité des tâches à effectuer. Toutefois, si ces dernières sont jugées ingrates, alors cela impacte négativement sur leur degré d'engagement. Le fait qu'il se sent considéré comme un employé de l'entreprise peut être une source de motivation mais également de valorisation de sa personne alors qu'il est en formation. La motivation des apprentis est à considérer quant à leur engagement. En effet, ce dernier augmente s'ils se sentent plus efficace dans l'entreprise (Berger *et al.*, 2023).

La qualité de la formation en école professionnelle est également source d'engagement des apprentis. Ainsi, plus des liens théorie-pratique, de la considération comme une personne adulte, des pratiques d'enseignement, des relations sociales à l'école, du style d'évaluation et du dossier de formation ou classeur d'apprentissage (outil qui permet de faire le lien entre l'école et le travail), sont présents, alors plus l'engagement des apprentis, augmente. Cet engagement peut être beaucoup plus soutenu si les formateurs parviennent, selon des pratiques d'enseignement bien définies, à lier les connaissances avec les activités inhérentes au métier et à faire comprendre aux apprentis qu'ils sont en train d'apprendre un métier. Du point de vue motivation, c'est le même cas que dans l'entreprise formatrice (Berger *et al.*, 2023).

I.2.2.2. Modalité de formation duale en Allemagne

Le système allemand de formation professionnelle duale fait partie des meilleurs en Europe notamment en termes d'insertion professionnelle. C'est ainsi qu'il est décrit comme un modèle performant à imiter en France. Il faut noter que c'est un modèle qui fonctionne bien dans un contexte institutionnel et culturel spécifique. D'ailleurs c'est la raison pour laquelle il est difficile à exporter dans un autre contexte national, disons dans un autre pays. Des études récentes se sont intéressées sur son transfert dans d'autres pays, plus particulièrement dans les filiales de multinationales (Davoine et Deitmer, 2020).

Une compétitivité économique et sociale caractérise globalement le modèle allemand d'apprentissage dual. Ainsi, d'après Pilz et Li (2014), ce modèle est caractérisé par différents facteurs. En effet, la formation pratique en entreprise, l'occupation de différents postes ou fonctions dans l'entreprise, la méthode projet et les séminaires de formation, permettent à l'apprenant d'acquérir une qualification pendant son séjour en entreprise et dans son lieu

d'apprentissage. Le poste de travail occupé en entreprise et les cours à l'école lui permettent de développer des compétences (compétences clés du programme d'apprentissage) pour exercer un métier spécifique. Les apprentis du système dual allemand sont les participants et le public cible. Le coût de la formation pratique est pris en charge par l'entreprise et celui à l'école professionnelle par l'État. Dans ce système de formation, les formateurs (tuteurs en entreprises et formateurs en centre professionnel) sont compétents pour dérouler la formation. En effet, les tuteurs sont certifiés à l'issue d'une formation certifiante et les formateurs sont diplômés après une formation diplômante. Les élèves recrutés dans cette voie de formation viennent du système scolaire obligatoire et les certificats officiels qu'ils obtiennent à l'issue de la formation sont délivrés par les chambres de commerces et des métiers. Les certificats de participation au cours et ceux détaillant les tâches et le comportement en entreprise sont délivrés respectivement par les écoles de formation professionnelles et les entreprises formatrices. (Davoine et Deitmer, 2020).

Étant tous deux pays européens, l'apprentissage en Allemagne est différent de celui en France. En effet, dans le système allemand, l'entreprise joue un rôle très important car permettant à l'apprenti, à travers son poste de travail, d'apprendre des tâches et de développer des compétences définies dans le référentiel de métier. Elle participe à la conception et à la validation des formations, par exemple la délivrance des diplômes évoquée dans les caractéristiques ; ce qui n'est pas le cas en France où c'est l'État qui délivre les diplômes.

Le système dual allemand est confronté à un vieillissement de la population et par conséquent une réduction du nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Il y a également les études supérieures qui attirent de plus en plus les jeunes car les trouvant plus valorisantes. Ainsi, des instituts d'enseignement supérieur ont adopté le système dual qui a connu un grand succès qui résulte de l'adaptation de l'offre de formation à l'évolution des besoins de la société et de l'économie par les entreprises et les institutions allemandes (Davoine et Deitmer, 2020). Le succès du modèle allemand de formation duale repose sur un ensemble de conditions ou critères qui sont au nombre de sept (07). Il s'agit de l'entreprise formatrice, de l'école formatrice, du cadre réglementaire formel, de la connaissance codifiée et formalisée, de la gouvernance et l'approche coopérative entre entreprise et école, de la relation à la pratique professionnelle et du principe méritocratique de la carrière. Un huitième s'y ajoute à savoir le financement (Gessler et Peters, 2017).

En effet, chacun de ces critères joue un rôle bien défini dans le dispositif. Ainsi, la formation pratique du métier est assurée par l'entreprise formatrice. Cette dernière est caractérisée par sa capacité, sa liberté et sa volonté de former les apprentis; par conséquent, elle doit avoir les moyens pour investir afin de pouvoir assurer la formation. Cet investissement souvent lourd

fait hésiter certains chefs d'entreprises pour accepter de dérouler la formation. Le programme d'apprentissage est complété par une école formatrice qui assure les enseignements théoriques. En effet, elle doit avoir certaines dispositions qui lui confèrent la légitimité pour qu'à la fin de la formation, le diplôme obtenu soit reconnu sur le marché de l'emploi local. C'est ainsi que le transfert du modèle d'apprentissage allemand dans d'autres pays n'est pas évident car beaucoup d'écoles professionnelles à l'étranger notamment dans les pays à économie émergente, sont peu valorisées sur le marché de l'emploi. Dans le système dual allemand, c'est à travers le cadre réglementaire formel que l'apprenti et l'entreprise signent un contrat pour l'apprentissage. La connaissance et les compétences développées par l'apprenti en entreprise sont consignées sur une liste précise validée dans des référentiels de métier par des commissions paritaires; l'acquisition de la connaissance à l'école est supervisée par une institution éducative. Entre les deux (02) lieux de formation, existe une coopération. De cette dernière, l'entreprise formatrice accepte d'abord les apprentis avant qu'ils s'inscrivent à l'école. En Allemagne, la culture professionnelle est caractérisée par des métiers reconnus et formalisés dans des référentiels. Ainsi, dans un pays comme la Chine, les entreprises allemandes développent leurs propres référentiels locaux de compétences pour régler la problématique de la faible qualification des ouvriers. L'acquisition de compétences professionnelles après une formation initiale par apprentissage, repose sur le mérite individuel de l'apprenant. En effet, ce principe méritocratique de la carrière est favorisé par un système politique visant à rendre les premiers contrats d'emploi et la suite de la carrière des apprentis plus attractifs (Davoine et Deitmer, 2020). C'est ainsi qu'en Chine, les entreprises allemandes développent des programmes de mentoring personnels pour les apprentis et des mesures incitatives afin de retenir le personnel après la formation. Dans le système dual allemand, le financement est un des critères de succès (Gessler et Peters, 2017). En effet, l'État prend en charge le coût de la formation à l'école; l'entreprise prend en charge ceux en entreprise ainsi qu'une rémunération partielle de l'apprenti. A la lumière de ces cas, il est clair que le transfert du modèle dual allemand dans d'autres pays n'est pas évident. Cependant, il est possible à travers des actions d'adaptation de pratique voir même de transformation des environnements institutionnels locaux (Davoine et Deitmer, 2020).

I.2.2.3. Modalité de formation duale en Afrique

En Afrique, la transformation de la formation professionnelle est en marche afin de relever les défis de l'emploi, de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle, notamment des jeunes. En effet, d'après (IPE-UNESCO, 2021), les systèmes d'enseignement et formation technique et professionnel (EFPT) amorcent une transition en Afrique avec un gros plan sur des synergies fructueuses et des pratiques innovantes. Un enjeu majeur en Afrique est le

renforcement de l'adéquation formation-emploi et la satisfaction de la demande des employeurs afin de répondre aux besoins du marché du travail et par conséquent participer à la croissance économique. Face à ce grand défi de l'insertion professionnelle des jeunes, l'adaptation des systèmes nationaux d'EFPT est indispensable afin de gagner en agilité. C'est ainsi que les huit (08) pays membres de l'union économique monétaire ouest-africaine (UEMOA) (Sénégal, Mali, Guinée Bissau, Côte d'Ivoire, Niger, Burkina Faso, Togo et Bénin) ont fédéré leur force (IPE-UNESCO, 2021). Un des leviers essentiels de l'adéquation formation-emploi est la formation à la modalité duale qui est très développée en Suisse et en Allemagne. Certains pays africains ont commencé à adopter ce système de formation. Ainsi, en Afrique de l'Ouest, il y a le Sénégal (PF2E, 2022), la Côte d'Ivoire, le Bénin et le Ghana (OIT, 2020); en Afrique de l'Est, le Kenya, l'Éthiopie et le Rwanda (IPE-UNESCO, 2022); en Afrique du Nord, le Maroc et la Tunisie (ETF, 2024); etc.

L'apprentissage dual en Côte d'Ivoire est structuré de la même manière que dans les autres pays qui l'ont intégré dans leur dispositif de formation professionnelle. Toutefois, sa particularité réside dans les structures partenaires et les acteurs (OIT, 2020). En effet, sa mise en œuvre est caractérisé par différentes composantes: la législation, réglementation; le choix de filière, spécialité, métiers; l'ingénierie des programmes, référentiel et curricula (selon l'APC) avec des plans de progression en entreprise et des plans de progression en centre; l'information, l'orientation, le recrutement des apprentis (offre de poste d'apprentissage); le contrat d'apprentissage effectif; le financement; l'acquisition d'équipement et de matières d'œuvres; le complémentaire pour les ateliers et les centres; le perfectionnement des maîtres artisans et des formateurs des centres; la formation pratique en entreprise et technologique dans un centre; le suivi administratif et technico-pédagogique; l'évaluation sommative avec certification et possibilités de passerelles vers l'enseignement et la formation technique et professionnelle classique; l'aide à l'insertion (emploi et auto-emploi); le suivi des sortants et enfin l'évaluation post-apprentissage (OIT, 2020).

Ainsi, chaque composante est gérée par des acteurs bien définis. Il s'agit entre autres du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP); du Ministère en charge de l'artisanat et d'autres ministères (éducation, économie et finance, etc.); de l'organisation professionnelle d'artisans par corps de métier, chambres des métiers, fédération nationale des artisans, ateliers et microentreprises du secteur non structuré; de la communauté éducative, familles, candidats à l'apprentissage; de l'agence nationale de l'emploi et de la formation professionnelle; des centres de formation professionnelles; de la commission nationale de certification ou de qualification professionnelle; de l'organisation d'employeurs (confédération générale des travailleurs de Côte d'Ivoire), entreprises formelles; de l'agence

d'études et de promotion de l'emploi; de l'organisations de travailleurs (syndicats); des partenaires techniques et financiers (projets bilatéraux et multilatéraux) et du fonds pour le développement de la formation professionnelle (OIT, 2020).

Le système dual ivoirien est caractérisé par six éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'organisation internationale du travail (OIT): un dialogue social constructif, un cadre réglementaire solide, une définition claire du rôle et des responsabilités de chacun, un mécanisme de financement équitable, une forte adéquation du système au marché du travail et un système inclusif ouvert à tous. En effet, chacun de ces éléments a ses propres caractéristiques. Ainsi, le dialogue social constructif avec les partenaires est animé par le ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (METFP). Le cadre réglementaire solide a été construit par le décret N° 2019-118 du 6 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage. Le système dual ivoirien présente des forces et des faiblesses. En termes de forces, il a été mis en place suivant un cadre réglementaire; développé avec l'implication de partenaires sociaux dans sa mise en œuvre; déroulé suivant une pédagogie basée sur l'approche par compétences (APC); des passerelles qui permettent aux diplômés de pouvoir poursuivre leurs études dans le système classique de formation professionnelle; le financement et les synergies entre acteurs du dispositif d'apprentissage (OIT, 2020). S'agissant des faiblesses il y a l'enseignement qui n'est pas de qualité car doit tendre vers un apprentissage au sens de l'OIT; les services à l'emploi qui ne remplissent pas pleinement leur rôle faute de ressources financières dédiées; les types de métiers avec une couverture incomplète des différents métiers; la non intégration des diplômes obtenus dans les conventions collectives interprofessionnelles et le financement insuffisant pour la généralisation de l'apprentissage dual (OIT, 2020).

Au Maroc, l'adoption du système de formation duale fait suite à une exploration du rôle stratégique de la formation professionnelle dans le contexte du développement socioéconomique. Ce système de formation appelé formation en alternance est caractérisé par des périodes passées en entreprise et d'autres en établissement de formation professionnelle. Ainsi, au moins un tiers du temps de l'apprenant est passé dans un établissement de formation professionnelle et environ 50% en entreprise. La relation entre le stagiaire et l'entreprise est régie par un contrat formel (Ibourk et Ghazi, 2024). C'est une modalité de formation où un partenariat entre l'État, les entreprises et les syndicats des salariés permet d'assurer la formation initiale des apprenants. En effet, elle permet aux apprenants d'avoir une qualification professionnelle dans l'établissement de formation après acquisition des savoir-faire en entreprise où ils passent la moitié de leur formation notamment pratique. Au Maroc la formation professionnelle alternée vise, dans les conditions réelles de production des entreprises, à

permettre aux jeunes de suivre une bonne partie de leur formation; à impliquer les professionnelles dans le processus de formation et à faciliter l'insertion des diplômés dans la vie active. Cette modalité de formation implique davantage l'entreprise dans l'élaboration des compétences professionnelles (Bouatlaoui et Ouasri, 2025).

I.2.2.4. Modalité de formation duale au Sénégal

Le Sénégal, dans son agenda de transformation notamment au niveau de l'axe 3 intitulé «*un capital humain de qualité et une forte équité sociale*» compte valoriser pleinement les ressources humaines nationales. Ainsi, la massification de la formation duale est une des étapes clés pour le renforcement de l'égalité des chances (Sénégal2050, 2024).

Cette formation duale s'inscrit dans le cadre du Programme de Formation École-Entreprise (PF2E) qui a été créé par décret N° 2018-1290 du 13 juillet 2018. Il est sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique (MEFPT). Cette modalité de formation duale est appelée Formation École-Entreprise (F2E) dans le contexte sénégalais. Elle a été mise en place par l'État du Sénégal pour favoriser l'accès des jeunes à une qualification professionnelle et améliorer leur employabilité et leur insertion à travers une forte implication des entreprises dans l'acquisition des compétences pour exercer un métier. À travers son déploiement sur l'ensemble du territoire national et dans les métiers porteurs, le PF2E contribue à l'atteinte de l'objectif du MEFPT d'orienter 30% des sortants du cycle fondamental vers la formation professionnelle initiale. Ce dispositif de formation à la modalité duale se déroule selon l'Approche par les Compétences (APC) dans deux lieux de formation à savoir un centre de formation ressource et une entreprise formatrice. En effet, l'apprenant passe environ 80% de son temps de formation en entreprise et 20% en centre ressource. Dans ce dispositif, la formation pratique des apprenants est assurée par des entreprises formatrices qui doivent remplir un certain nombre de critères bien définis. Les enseignements-apprentissages théoriques sont assurés par des centres ressources qui relèvent du MEFPT. C'est une modalité de formation où l'État est le garant du processus de certification à travers la Direction des Examens et Concours Professionnels et Certification (DECPC) qui est une Direction du MEFPT mais également veille au déroulement conformément aux bases légales. Elle cible six (06) secteurs prioritaires de l'économie à savoir l'Agriculture, le Bâtiment et Travaux Publics (BTP), l'Industrie, le Numérique, l'Hôtellerie-Restauration-Tourisme, le Commerce et l'Artisanat (PF2E, 2022). Les parties prenantes du dispositif sont entre autres les apprenants, les centres de formation ressources, les entreprises formatrices et le MEFPT. En effet, les apprenants doivent avoir entre 16 et 35 ans et en quête d'une formation professionnelle initiale pour bénéficier de la F2E. Ainsi, ils peuvent postuler sur le site du PF2E (www.pf2e.sn) en remplissant le formulaire en ligne (état-civil, cursus, formation souhaitée). La sélection

définitive des apprenants est faite par l'entreprise formatrice, en collaboration avec les services compétents du MEFPT, au besoin, après une phase d'examen des candidatures par le PF2E, de celle de présélection et de présentation des entreprises pour des entretiens. À l'issue de cela, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de la localité de déroulement de la formation approuve les contrats d'apprentissage des apprenants avec leur entreprise formatrice. Ils doivent s'inscrire également au niveau du centre ressources. Durant la formation, les apprenants sont tenus d'exécuter les travaux qui leur sont confiés dans l'entreprise dans le cadre de la formation et à prendre soin des outils mis à leur disposition et à les restituer après utilisation. En outre, ils doivent entre autres respecter les horaires et règles régissant le travail en tenant compte du calendrier qui leur est fixé, être loyal au chef d'entreprise, respecter le secret professionnel et être assidu aux temps de présence en centre ressources (PF2E, 2022). La formation pratique des apprenants est assurée par des entreprises formatrices. En effet, l'entreprise qui souhaite intervenir dans la modalité de formation école-entreprise (F2E) doit informer le PF2E. Ainsi, elle fournit à ce derniers des informations par rapport à son éligibilité en remplissant une fiche d'identification relative à sa capacité d'accueil qui, en plus de la partie administrative à renseigner, précise les métiers, niveaux d'accès et niveaux de qualification ciblés, le nombre de places à pourvoir et l'identité des tuteurs devant former les apprenants. Après avoir procédé à la sélection définitive des apprenants, elle contractualise avec eux et veille au bon déroulement de leur formation en son sein mais également au niveau de leur centre ressources (PF2E, 2022). Au Sénégal, c'est le MEFPT, à travers ses services centraux et déconcentrés, qui prend en charge l'offre de places de formation des entreprises formatrices. Ainsi, il procède entre autres, à la validation des métiers ciblés par l'entreprise, à la mise à disposition des programmes de formation ciblés ou procède à leur écriture, à l'accompagnement de l'entreprise, au besoin, dans la sélection des apprenants à former, en rapport avec le ou les établissements de formation partenaires, à la formation des tuteurs et à l'organisation de l'évaluation et de la certification des apprenants. La figure 3 ci-dessous illustre globalement la modalité de formation duale au Sénégal (PF2E, 2022).

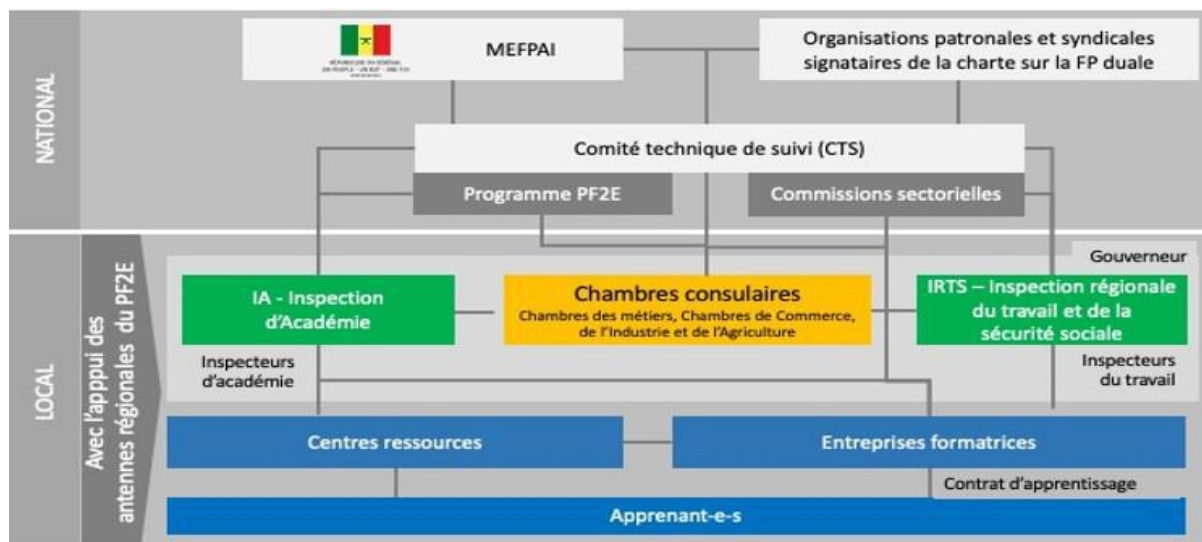


Figure 1 : Acteurs de la formation à la modalité duale au Sénégal (PF2E, 2022)

I.2.3. Secteur agricole sénégalais

Au Sénégal, le secteur agricole occupe une place centrale dans le développement socioéconomique. En effet, ses rôles essentiels pour l'économie sont entre autres l'alimentation de la population, l'utilisation des produits de l'industrie dans la production et la réduction du taux de chômage en favorisant l'entrepreneuriat et la création d'emploi. C'est ainsi qu'il participe à la croissance économique du pays car mobilisant, d'après l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), 30,6% de la population active et contribuant à hauteur de 16% à la formation du Produit Intérieur Brute (PIB). Face à cette importance de l'agriculture sur le développement socioéconomique, l'État du Sénégal a initié divers projets et programmes tels que le renforcement des exploitations à travers l'élaboration de la Loi d'Orientation Agricole Sylvo-Pastorale (LOASP) en 2004, qui a remplacé l'ensemble des politiques agricoles sectorielles au Sénégal. L'élaboration de cette LOASP est suivie, en 2006, du plan REVA (Retour vers l'Agriculture) dont l'objectif était de créer les conditions d'un retour massif et durable à la terre afin de répondre à la problématique du chômage des jeunes et réduire la forte tendance migratoire. Après cela, il y a la relance des productions agricoles nationales qui s'appuyait sur le développement des cultures stratégiques, céréalières et vivrières pour assurer la sécurité alimentaire à travers la Grande Offensive Agricole pour la Nourriture et l'Abondance (GOANA) en 2008. Enfin le Programme de Relance et d'Accélération de la Cadence de l'Agriculture Sénégalaise (PRACAS) en 2014 visant à promouvoir l'agriculture commerciale et la modernisation de l'agriculture familiale. Ces différents programmes ont contribué au développement de l'agriculture sénégalaise. Cette dernière est développée dans diverses zones agroécologiques à l'échelle du territoire national (Dia *et al.*, 2022). De cette diversité de zones de production, il existe une répartition inégale des ménages agricoles à l'échelle du territoire national. Ainsi, ils vivent en majorité en milieu rural avec un taux 67,7%.

La région de Thiès compte le plus grand nombre de ménages agricoles avec 12,1% du total, suivie de Dakar 9,6%, Saint-Louis et Louga (9,3%). Il y a aussi la variabilité des types de cultures en fonction de la répartition des ménages. Ainsi, 67,4% pratiquent la production pluviale; 7,0% l'irrigation (hors maraîchage) et 3,5% la culture de décrue. Pour le maraîchage en contre-saison froide, les cultures les plus courantes sont l'oignon (44,2%), le piment (41,5%), l'aubergine amère (36,5%), le gombo (34,6 %), la laitue (29,8%), le chou (29,5%) et l'aubergine douce (25,1%). En contre-saison chaude, les principales cultures pratiquées sont le piment (36,7%), l'oignon (30,7%), l'aubergine amère (30,3%), le gombo (29,4%), le chou (22,5%) et l'aubergine douce (21,5%). S'agissant de l'arboriculture, les cultures fruitières les plus courantes sont les manguiers (73,7%), les citronniers (60,7%), l'anacarde (31,5 %), les autres agrumes (30,3%) et les bananiers (23,6 %) (ANSD, 2024a). Cette production horticole (maraîchage et arboriculture) est possible pendant toute l'année notamment en contre saison grâce à des ressources hydriques disponible à l'échelle du pays et qui peuvent faciliter l'irrigation mais également un climat très favorable à l'image de la zone des Niayes par exemple qui offre des possibilités de production durant toute l'année pour les marchés extérieurs. Ainsi, en termes de performances macroéconomiques du secteur agricole sénégalais, la production agricole et le PIB ont considérablement augmenté au cours de la période 2000-2020 (Dia *et al.*, 2022). Malgré ces efforts consentis par les différents gouvernements, la production agricole n'arrive toujours pas à satisfaire les besoins alimentaires du pays. En effet, les différentes productions végétales notamment les céréales locales sont en deçà de la demande nationale. Cette faible performance est due à de nombreuses contraintes telles que le déficit de la pluviométrie, la vétusté du matériel agricole, la baisse de la fertilité des terres, les problèmes phytosanitaires, l'insuffisance des matériels et intrants agricoles (Wagué, 2024). Ainsi, différentes politiques agricoles ont été mise en place pour concourir à l'atteinte de la sécurité alimentaire au Sénégal. Malheureusement, elle n'est pas encore atteinte et continue toujours de sévir notamment en milieu rural. Cette situation s'explique par une faiblesse de la disponibilité alimentaire combinée à la chute des revenus et de la production agricole. En effet, pour atteindre cet objectif de sécurité alimentaire, le Sénégal doit miser sur une agriculture rénovée, repositionnée, disposant d'un crédit fonctionnel et des ressources humaines bien formés avec une bonne maîtrise de l'eau. Ainsi, il est indispensable d'intensifier et de moderniser le secteur agricole afin d'accroître de manière significative la production et la productivité des cultures pour une autosuffisance alimentaire et par conséquent une sécurité alimentaire. Pour y arriver, il est obligatoire de redynamiser les centres de formation agricole existant, de créer d'autres centres pour former une main d'œuvre qualifiée qui maîtrise les chaînes de valeurs agricoles mais aussi favoriser l'implantation de centres pour les artisans locaux; en rapport avec les chambres des

métiers d'artisans spécialisés dans la réparation, l'entretien et la restauration de matériels agricoles (Wagué, 2024).

Aujourd'hui, le Référentiel National de Transformation: agenda 2050 (RNT) définit les principales orientations de la vision de développement du Sénégal jusqu'à 2035. L'agriculture occupe une place centrale dans ce processus de développement. Ainsi, sa contribution au PIB national est estimée à 16% et une croissance annuelle de 6% avec 55% de la population et 60 à 70 % des emplois. Il est à noter que 70% des emplois ne génèrent que 16% du PIB. Les structures de production sont constituées majoritairement d'exploitations familiales (95%) et sont peu performantes. Ces exploitations familiales sont basées en milieu rural où le taux de pauvreté était de 57,1% en 2011 contre 47% au niveau national. Cette pauvreté pourrait être revue en baisse si l'État s'appuie sur une formation de sa jeunesse. En effet, 44 % de la population a un âge inférieur à 15 ans et 76 % un âge inférieur à 35 ans. Dans le même temps, 34 % de la jeunesse ne sont ni engagés dans des programmes éducatifs, ni dans des formations, ni en tant qu'employés. Ce qui accentue davantage le taux de chômage et par conséquent une grande dépendance du Sénégal de l'extérieur pour se nourrir malgré ses grandes potentialités agricoles (Fall, 2025).

I.2.4. Formation dans le secteur agricole

De nos jours, le développement du secteur agricole repose en grande partie sur un système de formation performant afin de permettre aux jeunes, notamment aux ruraux qui arrivent sur le marché de l'emploi, d'avoir une qualification qui va faciliter leur insertion. En effet, en Afrique subsaharienne, beaucoup de jeunes âgés de 15 à 24 ans, exactement 98 millions, n'étaient pas scolarisés en 2020 et en 2022, 46% ont achevé le premier cycle des études secondaires. Beaucoup de ces jeunes s'adonnent à l'agriculture mais n'ont pas les compétences requises dans le domaine. C'est ainsi qu'une formation afin d'acquérir des compétences techniques et de gestion est nécessaire pour pouvoir vivre de ce métier et contribuer au développement socioéconomique à travers une insertion professionnelle durable. Il a été constaté que la formation professionnelle agricole est souvent négligée dans les actions de développement des États africains. En effet, il existe une fragmentation, un déséquilibre et une insuffisance de coordination du dispositif de formation professionnelle agricole. C'est ainsi qu'il urge que les pouvoirs publics africains et tous les acteurs de développement s'engagent dans la formation agricole initiale des jeunes (Kippeurt et Bouland, 2023). Globalement en Afrique la formation agricole est caractérisée par des spécificités d'un pays à un autre.

La formation agricole et rurale à Madagascar est caractérisée par l'adoption en 2012, par l'État, de la Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale (SNFAR). Elle a pour objectifs de répondre aux exigences du secteur en augmentant le nombre de formés qualifiés et en favorisant

l'émergence d'une nouvelle génération d'exploitants agricoles. En effet, il y a le Réseau des Acteurs de la Formation Agricole et Rurale à Madagascar (Réseau FARMADA) qui s'est assigné une mission de représentation et de sa mise en œuvre. La SNFAR a été mise à jour en 2023 pour mieux contribuer au développement de la FAR à l'échelle du pays. Ainsi, dans la période 2023-2035, elle vise entre autres à préparer des générations de producteurs et d'acteurs ruraux capables de relever les défis de la sécurité alimentaire, de la gestion durable des ressources naturelles et de l'adaptation au changement climatique. Toujours dans cette dynamique, elle promeut des formations accessibles et adaptées aux réalités locales, intègre les nouvelles technologies pour innover dans l'apprentissage, et soutient la création d'incubateurs pour stimuler l'entrepreneuriat des jeunes et l'auto-emploi. Différents types de dispositifs de FAR existent à Madagascar et certains s'adressent directement aux jeunes et aux producteurs. Les métiers qu'ils peuvent apprendre sont entre autres le métier d'Exploitant Agricole, celui d'Exploitant Entrepreneur Agricole et celui de Producteur Agricole Professionnel. Cette importante considération des jeunes dans les programmes de formation n'est pas fortuite car Madagascar se distingue par la jeunesse de sa population : 72 % ont moins de 30 ans. Les autres raisons explicatives résultent du fait que la part de l'agriculture dans le PIB est de 26%; 81% de la population est rurale et 75% d'actifs travaillent dans le secteur agricole. Le secteur de l'emploi est dominé par l'agriculture, suivi des services et de l'industrie. Globalement le dispositif de formation agricole et rurale de Madagascar est piloté par 4 ministères de tutelles à savoir le Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique et le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable. C'est un dispositif constitué d'une formation initiale diplômante et d'une formation qualifiante et certifiante. Pour la première, il y a 2 diplômes (Certificat Professionnel en Exploitation Agricole et Brevet Professionnel en Exploitation et Entrepreneuriat Agricole) dont le niveau d'accès est celui de 3^{ème}; le diplôme de Bac; le diplôme de Technicien Supérieur BTS et le diplôme de Licence et de Master. S'agissant de la deuxième, c'est une formation courte, continue et qualifiante mais aussi d'une incubation de jeunes entrepreneurs agricoles. À Madagascar, chaque année 10 000 apprenants sont formés dans les établissements de formation agricole et rurale; la capacité d'accueil des Centres de Formation Agricole et Rurale pour la formation initiale est de 2000 apprenants par année et chaque année 300 000 jeunes arrivent sur le marché de l'emploi (FARMADA, 2022).

Au Sénégal, le vote de la Loi d'Orientation Agricole Sylvo-Pastorale (LOASP) en 2004 a permis de repositionner la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR).

Le bureau de la formation professionnelle agricole (BFPA) a été créé en 2003 au sein du MASAE pour impulser, coordonner et mettre en œuvre la SNFAR. En effet, les dispositifs de formation agricole et rurale (FAR) sont éclatés x au moins dans 8 ministères dont les principaux sont le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Technique (MEFPT) et le Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de l'Élevage (MASAE), chaque ministère exerce une portion de formation agricole et rurale dans son champ d'intervention. Le MESRI a multiplié par 10 voire même par 100 les effectifs en FAR parce qu'il y a non seulement les universités dédiées (Cheikh Anta DIOP de Dakar, Amadou Makhtar MBOW de Diamniadio, Alioune DIOP de Bambey, Gaston BERGER de Saint-Louis, Sine Saloum El Hadji Ibrahima NIASS de Kaolack, Assane SECK de Ziguinchor), l'École Nationale Supérieure d'Agriculture (ENSA) de Thiès mais il y a également les Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel (ISEP) (Thiès, Richard Toll, Matam, Mbacké et Bignona). Beaucoup de centres de formations sous la tutelle du MEFPT – lycées techniques, certains Centres de Formation Professionnels (CFP), font de la FAR, ce qui fait du MEFPT le deuxième acteur en terme d'effectifs des apprenants après celui du MESRI. Le MASAE, autre acteur de la formation agricole, gère au total moins d'une vingtaine de centres de formation agricole qui vont du BTS jusqu'au CAP. Il revient à ce ministère la prise en charge de la formation des producteurs mais elle semble insuffisante au regard des besoins du secteur. Enfin, quelques centres de formation dépendent du Ministère de la Pêche. Le constat est que malgré la SNFAR, chaque ministère essaie de piloter seul son dispositif de FAR. C'est dans ce contexte que le Réseau National des Acteurs de la Formation Agricole et Rurale au Sénégal (FARSEN) existe depuis 2009 et a tenu son assemblée générale constitutive le 11 juillet 2015. Le FARSEN vient, en tant que réseau d'acteurs pour accompagner la SNFAR. Il est constitué de professionnels de la FAR au Sénégal et permet de contribuer au dialogue, à la concertation et à la coordination entre les différentes institutions impliquées dans la rénovation de leurs dispositifs de formation (Projet Warwi, 2021). Le BFPA travaille à construire la demande de formation du monde agricole, et le FARSEN, s'il est sollicité, peut alors appuyer, accompagner et apporter son expertise. FARSEN a travaillé à faire émerger la FAR à travers un projet appelé "warwi" qui a permis de cartographier l'ensemble des dispositifs de FAR au Sénégal pour les mettre dans une base de données. Géographiquement, FARSEN occupe tout le territoire avec une faiblesse notoire à Sédhiou, Kolda, Tambacounda et Kédougou mais est très présent par contre à Saint-Louis, Thiès, Dakar, Kaolack jusqu'à Bignona et Ziguinchor. FARSEN peut contribuer à trouver les moyens adéquats ; les moyens en ressources humaines de qualité, les moyens matériels et les moyens en ressources financières. Un autre levier mobilisable par FARSEN est la

modernisation des dispositifs de FAR, intégrer la technologie, penser à la mécanisation; globalement une augmentation de la capacité des ressources humaines (Sarr, 2025). Au Sénégal, la part de l'agriculture dans le PIB est de 17,5%; 54% de la population est rurale et 60% d'actifs travaillent dans le secteur agricole. En termes d'emploi, les services occupent la première place, suivie de l'agriculture et de l'industrie. La capacité d'accueil des établissements de FAR est de 75 000 apprenants par année; chaque année, 2 850 000 apprenants sont formés dans les établissements de formation au Sénégal et 250 000 jeunes arrivent sur le marché de l'emploi (Projet Warwi, 2021).

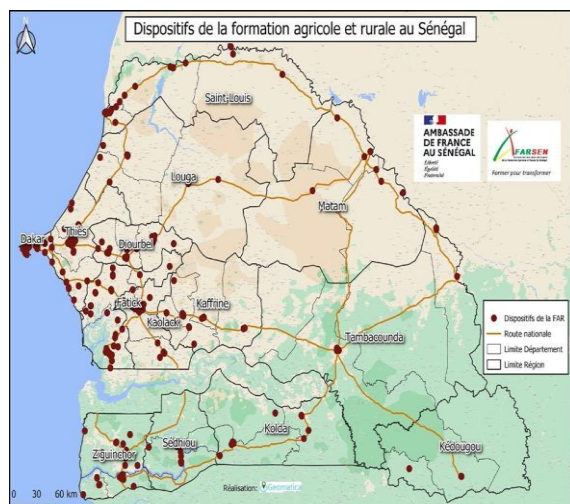


Figure 2 : Dispositifs de FAR au Sénégal
FAR (Fall, 2025)

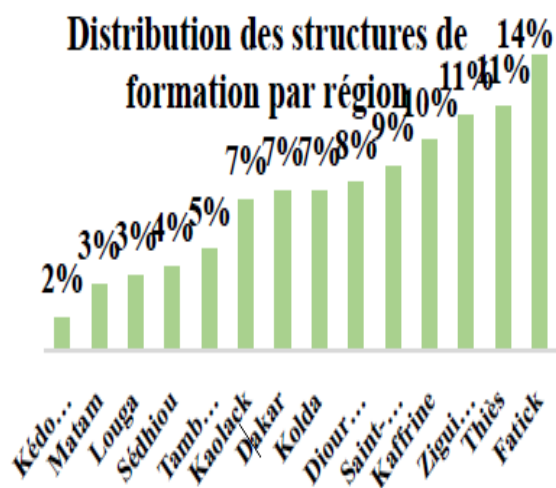


Figure 3 : Distribution des structures de
FAR (Fall, 2025)

1.2.5. Entreprise et entreprise agricole

D'après Gilles Bressy et Christian Konkuyt (2000) « *l'entreprise est une unité économique autonome disposant de moyens humains et matériels qu'elle combine en vue de produire des biens et services destinés à la vente* » (Foko, 2023). Un dispositif de formation professionnelle doit impliquer des entreprises dans l'acquisition des compétences. Ainsi, en Europe, cette implication est sous-tendue par deux grandes logiques à savoir une coresponsabilité en passant par l'apprentissage pour le cas de l'Allemagne et une adaptation des qualifications générales, très hiérarchisées, obtenues en formation initiale pour le cas du Royaume-Uni. En France, ces deux logiques sont mixées, ce qui entraîne des tensions et des difficultés. Il est à noter que des tensions ont traversé les systèmes allemand et britannique qui incarnent séparément ces deux logiques (Verdier, 2020).

En Allemagne, l'acquisition d'une qualification est encadrée par un règlement fédéral qui engage formellement les employeurs et explique de manière détaillée et précise le parcours de formation. En moyenne, ce parcours est de trois ans en entreprise pour que l'apprenti puisse valider ses acquis pour être déclaré apte à exercer son métier et à intégrer sa communauté

professionnelle de référence. Ainsi, l'entreprise est donc co-responsable, avec l'école professionnelle, de l'issue de ce processus de formation. Sa légitimité de formatrice peut être remise en cause si, trop souvent, ses apprentis échouent à l'examen de sortie. C'est ainsi qu'une entreprise formatrice doit donc disposer de maîtres d'apprentissage performants et se coordonner avec l'école professionnelle qui prend en charge la formation générale et théorique. Il incombe aux entreprises, non seulement, de proposer aux apprentis une rémunération suffisamment attractive et variant sensiblement selon les métiers mais également d'investir dans les infrastructures, les équipements, le matériel, la formation des tuteurs notamment en pédagogie, etc. afin de disposer d'une capacité de dispenser une formation de qualité. Donc son implication dans l'apprentissage oblige tout employeur-formateur bien au-delà du contrat conclu avec le jeune apprenti. D'ailleurs, c'est pourquoi cette responsabilité de l'entreprise est adossée à un engagement collectif des employeurs dans la régulation de l'ensemble du système de formation initiale des jeunes. Dans l'entreprise, le contenu légitime des compétences à acquérir par l'apprenti est négocié par les organisations patronales de branches avec les syndicats de salariés sous l'égide d'une instance fédérale rattachée au ministère de l'économie (Verdier, 2020).

Au Sénégal, dans le cadre de la formation à la modalité duale appelée formation école-entreprise, l'entreprise est une des parties prenantes et occupe une place centrale. Elle est caractérisée par ses conditions d'éligibilité, les rôles clés des tuteurs et ses engagements. Dans le contexte sénégalais, pour qu'une entreprise puisse être choisie comme entreprise formatrice, il va falloir qu'elle ait au moins un salarié pour le métier ciblé, qu'elle dispose d'un environnement de travail permettant de dérouler les formations ciblées, de ressources humaines avec des qualifications techniques et professionnelles pour être tuteurs des apprenants. L'entreprise a pour prérogative d'autoriser ces tuteurs à participer aux sessions de renforcement de capacités pédagogiques et, au besoin, techniques qui leur sont destinées. En effet, les tuteurs assurent la formation pratique des apprenants sur la base du référentiel de formation dualisé. Des rencontres périodiques doivent avoir lieu entre les tuteurs en entreprise et les formateurs en centre ressource afin de planifier, apprécier les progressions et proposer des solutions aux difficultés rencontrées par les apprenants. En entreprise, les tuteurs doivent évaluer les acquis des apprenants durant la formation, renseigner régulièrement leurs livrets de suivi, participer à la production d'épreuves de certification et aux jurys de leur certification. Parmi ses engagements, l'entreprise doit signer un contrat d'apprentissage avec l'apprenant ou son représentant légal s'il est mineur. C'est l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale (ITSS) qui approuve ce contrat. Après cela, l'entreprise s'engage à former les apprenants en leur confiant des tâches en rapport avec le métier ciblé et en conformité avec le référentiel de

formation dualisé. Elle s'engage aussi à prendre en charge, 50% à la deuxième année et 75% à la troisième année si la formation dure trois ans, l'allocation mensuelle de 40 000F que l'État prend en charge totalement à la première année de formation pour chaque apprenant. Cette allocation est destinée aux frais de transport et de restauration pour chaque apprenant. L'entreprise formatrice ne peut pas accueillir un nombre d'apprenants qui dépasse la moitié de son effectif de salariés, pour le métier ciblé. Toutefois, elle tire beaucoup d'avantages dans ce dispositif de formation duale. Il s'agit entre autres de former des apprenants selon leurs procédures, méthodes et valeurs ; de minimiser les risques liés au recrutement et au temps d'adaptation ; de disposer de ressources humaines compétentes, immédiatement opérationnelles et en adéquation avec leurs besoins ; de bénéficier de la présence des apprenants sans incidence sur la masse salariale ; de bénéficier d'une option (l'obligation pour l'apprenant de travailler pour l'entreprise durant deux ans au maximum, si l'entreprise le souhaite) (PF2E, 2022).

Dans le cadre de cette étude, il est question d'entreprises agricoles. *Ce sont des exploitations agricoles gérées par une personne morale. En d'autres termes, ce sont des exploitations agricoles modernes ; elles peuvent être aussi assimilées à des exploitations agricoles spéciales. En général, elles disposent d'un Numéro d'Identification National des Entreprises et Associations (NINEA) et tiennent régulièrement une comptabilité* (Rensma et al., 2024). Elles s'activent en général dans la production qui est régit par une organisation du travail.

Au Bénin, cette organisation du travail prend en compte le système de recrutement, la planification et le suivi des travailleurs, la gestion des heures de travail et des absences. L'attractivité et la fidélisation du personnel est favorisée par les systèmes de rémunération fixe et variable. Ces différents facteurs qui caractérisent l'organisation du travail dans les entreprises agricoles au Bénin contribuent à leur productivité. En effet, pour s'inscrire dans une dynamique de booster les rendements, il faut prendre en compte les critères de recrutement des travailleurs. Pareillement, en ce qui concerne la planification du travail suivant des objectifs bien définis dont leur atteinte est strictement liée à la gestion des heures de travail. Le renforcement des capacités du personnel à travers des programmes de formation, permet de mieux fidéliser les agents (Houndekon et Ahossin, 2024).

Au Sénégal, il existe plusieurs grandes entreprises agricoles mises en place par des privés et en général des étrangers. Elles sont réparties dans les différentes régions du pays notamment à Saint-Louis (les Grands domaines du Sénégal, la Société de Cultures Légumières, etc.), à Thiès (Falilou Atta, Qualité Fruits Sénégal, Van Oers Sénégal, etc.) pour ne citer que celles-là. Pratiquement toutes ces entreprises évoluent dans le secteur de la production horticole, l'un des principaux secteurs de l'agriculture sénégalaise. Les principales cultures produites sont l'oignon, la tomate, le haricot vert, la mangue et la noix de cajou. Elles sont cultivées

principalement dans trois zones horticoles du Sénégal à savoir la vallée du fleuve Sénégal, la Casamance et les Niayes et fournissent 40 % de la production horticole nationale. Ce sont d'importantes cultures d'exportation et pourvoyeur d'emploi à des centaines de milliers de personnes. En effet, au cours de la dernière décennie, quelques entreprises agro-industrielles telles que la Société de Cultures Légumières (SCL), la Qualité Fruits Sénégal (QFS) et les Grands Domaines du Sénégal (GDS) avec des capitaux et une gestion étrangère sont entrées sur le marché. Elles font partie des grandes exploitations agricoles. Comparées aux petites exploitations agricoles, elles sont plus capitalistiques, ont un pourcentage élevé de personnel salarié, sont intégrées verticalement (production, stockage, conditionnement, commercialisation) et sont fortement axées sur les exportations. Toutefois, près de 75% des travailleurs des grandes exploitations ne sont pas satisfaits de leur salaire mensuel et près de 80% parmi eux sont payés à l'heure. Dans ces exploitations, la grande majorité des travailleurs ne reçoivent aucune prestation de sécurité sociale de leur employeur en cas de maladie ou de retraite. Globalement, 71% des travailleurs des grandes exploitations agricoles des cinq sous-secteurs horticoles (tomate industrielle, oignon, haricot vert, mangue, noix de cajou) ne sont pas satisfaits des conditions générales de travail sur leur lieu de travail. De même, 60% des travailleurs ne sont pas satisfaits des relations avec leur employeur. Une augmentation de salaire et une proposition de contrats de travail écrits constituent les principales améliorations émises par les travailleurs (Rensma *et al.*, 2024).

I.2.6. Insertion socioprofessionnelle/employabilité

D'après Mbiatong (2019), *l'insertion sociale et professionnelle renvoie à une conception de l'insertion selon laquelle l'insertion sociale est préalable sinon concomitante à l'insertion professionnelle*. Toutefois, il est difficile de définir l'insertion socioprofessionnelle sans revenir à la signification qu'il prend au moment de son émergence. En effet, l'insertion désigne l'ensemble des actions, des dispositifs et processus visant le développement professionnel et personnel d'individus socialement, professionnellement et économiquement précaires. Elle est considérée comme accomplie lorsque l'individu peut subvenir à ses besoins, dans une autonomie matérielle et morale, avec probabilité de la maintenir et de former des projets de vie réalisables à plus ou moins long terme (Vincens, 1981; 1986; in Mbiatong, 2019).

En Afrique, l'insertion socioprofessionnelle notamment des jeunes est une préoccupation majeure des États. En effet, elle est prise en compte par des dispositifs d'appui mis en œuvre par différents acteurs afin d'y accompagner les jeunes (Melachio Nguedia *et al.*, 2025).

Dans la région de l'Ouest-Cameroun, dans le secteur agropastoral, il a été constaté que les dispositifs mis en œuvre pour accompagner l'insertion socioprofessionnelle des jeunes sont peu performants. Dans cette région du Cameroun, il y a principalement trois (3) catégories de

dispositifs d'appui à l'insertion socioprofessionnelle à savoir la formation-insertion, gérée par les centres de formation professionnelle ; la mise en réseau, administrée par les ONG, structures et agences d'emplois et enfin l'appui à la mise sur le marché, dirigé par les entreprises relevant essentiellement du secteur privé. En effet, cette diversité de dispositifs impacte négativement sur leur performance et avec comme conséquence les duplications dans l'offre de service notamment une concentration excessive sur les appuis financiers et matériels. En plus de ces appuis, il est fondamental d'intégrer la dimension sociale notamment psychosociale, une insertion sociale afin que le jeune puisse s'insérer de manière durable dans son environnement professionnel (Melachio Nguedia *et al.*, 2025). D'autres dimensions favorisant cette durabilité de l'insertion socioprofessionnelle du jeune sont à prendre en compte; il s'agit entre autres de la formation, de l'accès aux services agricoles et aux marchés. Il s'y ajoute une coordination entre tous ces éléments (Wampfler et Bergès, 2017).

Dans le contexte sénégalais, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes est au cœur des politiques de l'État. L'augmentation du taux de chômage l'inquiète de plus en plus. En effet, trois jeunes sénégalais sur 10 (29%) déclarent être sans emploi et à la recherche d'un travail, contre 6%-23% des cohortes plus âgées (Diallo, 2023). Ainsi, à l'échelle du pays, au troisième trimestre de l'année 2024, 58,3% des personnes en âge de travailler (15 ans ou plus) ont participé au marché du travail. Le taux d'emploi qui mesure la part des personnes en emploi parmi celles en âge de travailler est ressortie à 42,8%. La part de l'emploi salarié dans le total des emplois est située à 38,9%. Toujours au même trimestre, le taux de chômage élargi a atteint 20,3 %, enregistrant une légère hausse par rapport au taux de 19,5 % observé à la même période en 2023. Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) ont représenté 34,1% de la population âgée de 15 à 24 ans (ANSD, 2024b). Ces statistiques de l'ANSD montrent à suffisance la problématique de l'emploi et de l'employabilité des jeunes au Sénégal. En effet, les jeunes occupent des emplois dans divers domaines notamment l'agriculture, le commerce et l'industrie manufacturière. Leurs heures de travail sont en deçà de la norme et leur rémunération ne les satisfait pas; raison pour laquelle, ils cherchent un travail supplémentaire. En outre, concernant toujours ces trois (03) secteurs, il y a peu de jeunes, moins de la moitié, qui dispose d'un emploi régulier et bénéficie d'un système de sécurité sociale dans le cadre de leur emploi. Il est à noter que les programmes d'appui à l'emploi permettent aux bénéficiaires d'accéder à des emplois de meilleure qualité que les non bénéficiaires. Par conséquent, il est nécessaire de multiplier ces programmes afin d'améliorer l'employabilité des jeunes notamment dans les trois (03) secteurs (Dumas *et al.*, 2023). Dans cette même dynamique, le Sénégal s'est orienté vers la formation professionnelle pour essayer de relever les défis de l'employabilité, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'emploi. En effet, l'État du Sénégal, dans le cadre des initiatives

prises pour accompagner la stratégie de croissance accélérée, a adopté une politique de formation professionnelle et technique basée sur la mise en œuvre de partenariats publics privés, l'intégration de l'apprentissage traditionnel dans le dispositif et la mise en place de nouvelles modalités pédagogiques (l'approche par les compétences dans l'élaboration des curricula et la formation par alternance). C'est ainsi qu'il a tenté à travers ses pouvoirs d'aller au-delà des modèles traditionnels de gestion de la formation professionnelle, qui ont montré leurs limites en termes d'insertion professionnelle. En effet, le constat est que le modèle de gestion basée sur le partenariat publique-privée offrait plus de performance sur les aspects d'efficacité et d'efficience en termes d'employabilité et d'insertion socioprofessionnelle. Toutefois, il y a des points d'attention à prendre en compte tels que l'équité, l'élitisme, l'occultation du secteur informel. Il faut noter que ce modèle de Partenariat Public Privé (PPP) a été mis en place spécifiquement pour renforcer la cohérence et les liens entre le secteur de la formation et le marché du travail. Toutefois, ce modèle de gestion comporte des limites en termes d'inclusion socioéconomique et de gouvernance holistique et compréhensive de la formation. Ainsi, pour offrir une chance d'insertion socioprofessionnelle durable et décente à tous les jeunes et tirer le secteur informel vers la formalité avec l'affluence de ressources humaines formées et compétentes, il faudra relever le défi de l'intégration du secteur informel dans le dispositif de formation. En effet, parmi les leviers importants pour relever ces défis précités à travers la formation professionnelle, il y a la systématisation de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise formelle et informelle lors de la formation. C'est ainsi qu'il serait nécessaire de mettre en place un vaste programme de mise à niveau des ateliers informels et de formation des maîtres d'apprentissage concomitamment (Kamara, 2024).

CHAPITRE II : MÉTHODOLOGIE

II.1. Zone d'étude

La présente étude a été effectuée au CFP Mont-Rolland. Mont-Rolland est devenue une Communauté Rurale depuis 1972 et est érigée en Commune avec l'Acte III de la Décentralisation en 2014. La commune de Mont-Rolland couvre une superficie de 172 Km² et est située dans l'arrondissement de Pambal, département de Tivaouane et Région de Thiès. Elle est située à 14°56 de latitude Nord et à 17° de longitude Ouest et à 15 Km de la ville de Thiès du côté nord-ouest. Elle est encerclée par les communes de Fandène, Chérif Lô, Pambal, Notto Gouye Diama, Diender et Keur Moussa. Elle est située à 10 km de la Voie de Contournement Nord de la ville de Thiès sur la route départementale D701 (Axe Thiès-Notto Gouye Diama) (« Histoire de la commune », s. d.).

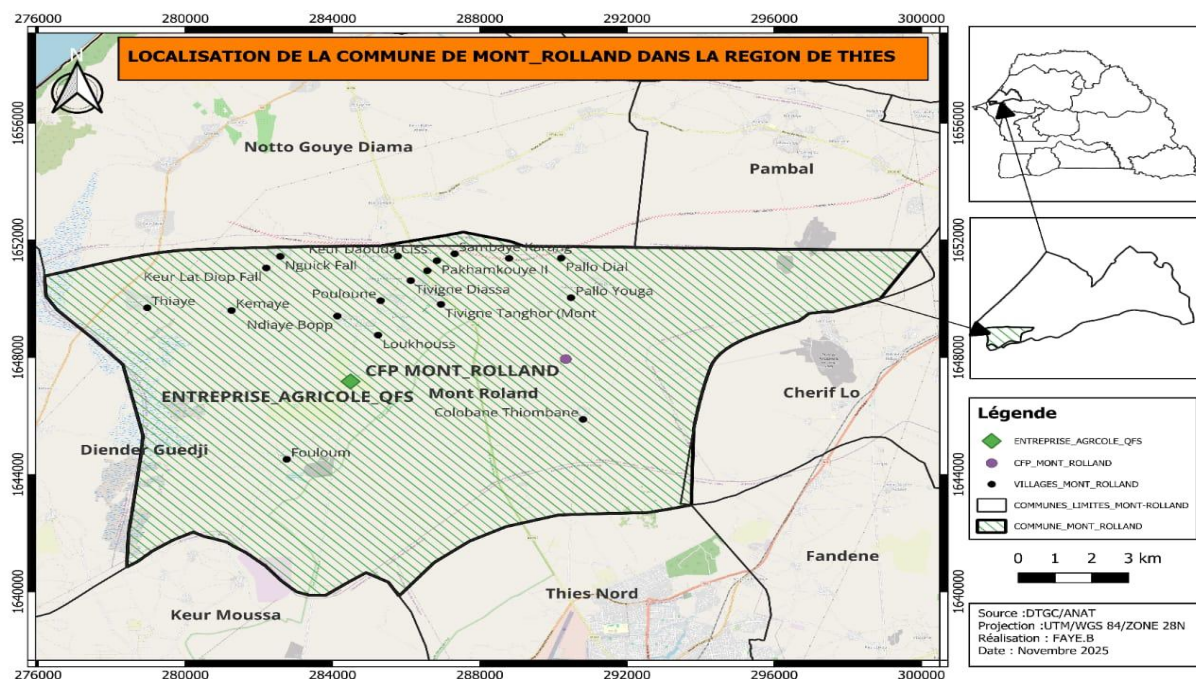


Figure 4 : Carte de la Commune de Mont-Rolland

Du point de vue socioéconomique, la commune de Mont Rolland est caractérisée par l'agriculture, l'élevage, la pêche et le commerce. Ce dernier est majoritairement informel.

La pêche en mer est inexistante dans la commune. Cependant, l'aquaculture est en train de se développer petit à petit. Ainsi, le bassin de rétention de la commune a été empoissonné avec 1.500 alevins de tilapia sous la présence de la Directrice de l'Agence Nationale de l'Aquaculture (ANA) (FAAPA, 2024).

Dans la commune, l'élevage des ruminants est pratiqué par une partie infime de la population avec des effectifs de moutons et de chèvres de plus en plus réduits. Les quelques troupeaux de bovins rencontrés sont pour la plupart des troupeaux collectifs ou appartiennent aux éleveurs peuls qui se sont sédentarisés pour la plupart dans des hameaux villageois. L'élevage des porcins

est pratiqué, principalement dans 4 villages où chaque ménage élève en moyenne un porc. La plupart des femmes au foyer élèvent des volailles de races locales. Cependant ce type d'élevage est aujourd'hui confronté à la concurrence des races importées dont la consommation devient de plus en plus importante dans la zone (Mbengue, 2014).

L'agriculture est l'activité dominante dans la commune de Mont Rolland. Elle est essentiellement familiale et pluviale. De nos jours, elle est caractérisée par une baisse des productions de légumineuses telles que l'arachide et le niébé mais également des céréales notamment le mil et le sorgho. Le maïs est devenu la principale culture vivrière et les spéculations maraichères constituent désormais les principales cultures de rentes de la zone. L'agriculture pluviale reste confrontée à de nombreux problèmes tels que : une pluviométrie aléatoire et mal répartie, de maigres rendements des cultures céréalières, un manque ou inadéquation de semences sélectionnées, l'érosion hydrique et éolienne, l'insuffisance du fumier, la dégradation des sols, le parasitisme, la divagation des animaux, le faible niveau de mécanisation, l'absence d'une organisation des producteurs, les fluctuations importantes des prix imposés par les commerçants («bana banas»), le manque de moyens de transformation et de conservation des produits agricoles. À côté de l'agriculture pluviale, l'arboriculture notamment la production de mangue et de citron et le maraîchage se développent progressivement. Afin de dynamiser l'agriculture dans la zone, une grande entreprise agroindustrielle « Quality Fruit Sénégal (QFS) » a été implantée dans la localité. Elle s'investit dans l'arboriculture, les cultures maraichères, l'entreprise a également développé un grand espace de traitement et de conditionnement des différentes productions. QFS est une filiale d'une entreprise hollandaise leader du haricot vert, déjà implantée au Sénégal. Elle exporte ses produits vers l'Union Européenne (UE) mais également approvisionne le marché local en fruits et légumes. Elle a impacté positivement le développement de la commune. Ainsi, en mi 2021, l'entreprise a recruté 1 350 employés dont 400 permanents avec une masse salariale de 115 000 000 F CFA par mois ; une ristourne qui s'accroît avec 13 millions, reversée à 100% aux « propriétaires des terres » par le Maire en 2020 et 28 millions en 2021 (Sow et Bodian, 2023).

L'étude du plan d'occupation et d'affectation des sols (POAS) de Mont-Rolland a permis de faire l'inventaire des équipements scolaires. Ainsi, les équipements éducatifs à Mont-Rolland sont des écoles d'enseignement général, des écoles arabes (type dahras) et une école de formation professionnelle. Ils sont, du point de vue géographique, bien répartis dans la commune, même s'il y a une concentration dans certaines zones. Au niveau de la Commune de Mont-Rolland cohabitent deux systèmes d'enseignement : l'enseignement formel et l'enseignement non formel. L'enseignement formel est constitué par le préscolaire, le primaire, le moyen, le secondaire et la formation professionnelle. Le secteur informel est constitué des

écoles arabes/Dahras. Le mode de fonctionnement des établissements scolaires de la Commune diffère d'une zone à l'autre et d'une école à l'autre dans une même zone. Si certains d'entre eux fonctionnent avec toute la logistique qui sied, force est de constater qu'une partie des écoles arabes/dahras et le centre de formation professionnelle souffrent d'un déficit de ressources matérielles et financières. Ces manquements entravent significativement leurs performances dans la formation des jeunes (LEROCEL, 2015).

Le centre de formation professionnelle (CFP) de Mont-Rolland a été créé le 13 Octobre 2013, et est sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Technique (MEFPT). Le centre offre la possibilité aux jeunes d'être formés dans les filières : agriculture, élevage, habillement et restauration. Son objectif est de dispenser une formation initiale dans diverses filières pour une durée de trois (03) ans avec un diplôme de CAP et une attestation.

L'examen de la situation des ressources humaines fait ressortir un effectif de dix-sept (17) enseignants ainsi répartis par filières et matières : Restauration trois (03), habillement trois (03), agri-élevage quatre (04), Social un (01), et les matières transversales six (06) soit dix-sept (17) enseignants ainsi répartis : cinq (05) hommes et douze (12) femmes. Le personnel administratif est constitué par le Directeur, le Chef des Travaux, le Gestionnaire, la Comptable Matière, la secrétaire; le personnel de soutien est constitué par la Femme de ménage, le Berger, les deux (02) veilleurs de nuit et le gardien, soit un total de dix (10) dont sept (07) hommes et trois (03) femmes (COGEMAP, 2023).

II.2. Détermination des participants à l'étude

Dans le cadre de cette étude, les participants identifiés sont constitués par le Chef d'antenne du Programme de Formation École-Entreprise (PF2E) de la région de Thiès, le Directeur du CFP Mont-Rolland, les formateurs du CFP intervenant dans le dispositif de formation à la modalité duale, les tuteurs en entreprise formatrice Quality Fruit Sénégal (QFS) et les apprenants. Le diplôme préparé est le Certificat d'Aptitude professionnel (CAP) en horticulture et il y a deux (02) classes: CAP2 et CAP3.

II.3. Conception des outils de collecte

La méthodologie utilisée dans le cadre de cette étude est la méthode qualitative. En effet l'analyse qualitative a été utilisée afin de mieux comprendre en profondeur les pratiques et représentations chez tous les acteurs du dispositif. En effet, cette étude vise à analyser la mise en œuvre de la formation aussi bien au CFP qu'en entreprise formatrice QFS.

Ainsi, les outils de collecte des données ont été constitués par des guides d'entretiens semi-directifs. Au total cinq (05) guides d'entretiens semi-directifs ont été élaborés. Il s'agit des guides d'entretien pour le Chef d'antenne du Programme de Formation École-Entreprise (PF2E) de la région de Thiès, pour le Directeur du CFP Mont-Rolland, pour les formateurs du

CFP, pour les tuteurs à QFS et pour les apprenants en formation. La conception des guides a été précédée par l'élaboration du tableau d'opérationnalisation des objectifs spécifiques ou des variables en indicateurs. En effet, il a permis de mieux orienter les questions à poser aux enquêtés ; des questions posées en fonction des indicateurs identifiés.

Les données ont été collectées suivant l'échantillonnage suivant : le Chef d'antenne du PF2E de la région de Thiès, le Directeur du CFP Mont-Rolland, 02 formateurs et 04 formatrices intervenants dans la formation au CFP, 03 tuteurs et 01 tutrice à QFS et les 40 apprenants (20 en CAP2 et 20 en CAP3).

Ces outils de collecte ont été construits suivant l'alignement avec les objectifs spécifiques de l'étude ; l'adaptation aux profils des enquêtés ; l'ouverture et la flexibilité des questions pour permettre aux participants de s'exprimer librement afin de recueillir le maximum d'information ; le respect des règles d'éthique (confidentialité, anonymat, consentement éclairé, posture compréhensive). Le tableau d'opérationnalisation des objectifs et les guides d'entretiens semi-directifs élaborés sont présentés en annexes.

II.4. Méthode de collecte des données

La méthode de collecte des données utilisée dans le cadre de cette étude a été basée sur des enquêtes à l'aide de guides d'entretien semi-directif auprès de cinq (05) catégories d'acteurs. Les enquêtes ont été effectuées suivant des déplacements auprès des acteurs (le chef d'antenne PF2E Thiès, 01 formateur et 01 formatrice, 02 tuteurs) ; des appels téléphoniques enregistrés (le directeur du CFP Mont-Rolland, 03 formatrices, 01 formateur, 02 tuteurs) un focus group via un appel groupé WhatsApp enregistré pour les apprenants où il y avait 06 présents (01 garçon et 02 filles pour chaque classe). En effet pour ce dernier cas, il y a eu beaucoup de difficultés pour pouvoir effectuer l'entretien : les apprenants avaient des problèmes de disponibilité, raison pour laquelle, l'effectif d'au moins 12 apprenants pour chaque classe pour un focus group n'a pas pu être respecté. Des pré-tests et ajustements ont été effectués pour éviter certains problèmes pendant la phase de déroulement des enquêtes.

II.5. Traitement des données

Les données recueillies ont été transcrites manuellement. Un corpus de texte a été élaboré à partir du document de transcription de chaque acteur et enregistrées sous format txt UTF-8. Le logiciel Iramuteq qui a la capacité à traiter rigoureusement des données qualitatives textuelles à travers des analyses statistiques telles que la Classification Hiérarchique Descendante (CHD), l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC), le calcul du Chi² et de la P ou p-value, a été utilisé pour importer le corpus et effectuer les analyses.

CHAPITRE III : RESULTATS, DISCUSSION ET PROPOSITIONS POUR L'ACTION

III.1. Résultats

III.1.1. Raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland

D'après la classification hiérarchique descendante (CHD), la classe 1 (40,2% du corpus) (figure 5) regroupe des segments de discours des enquêtés centrés sur la mise en place du dispositif de formation. Le lexique dominant avec des mots dominants hautement significatif (tableau 1) ont montré que la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland repose sur la pertinence de la formation, les attentes de la population locale, les politiques publiques et institutionnelles de l'État et la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes dans le secteur agricole.

D'après le tableau d'opérationnalisation des objectifs spécifiques en variables et en indicateurs (annexe 1), la variable « raisons de la mise en place du dispositif » a été bien décrit par ses indicateurs hautement significatifs (tableau 1) dont les discours sont centrés sur l'identification des raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland.

Les discours non significatifs de trois types d'acteurs (le chef d'antenne PF2E Thiès, un tuteur en entreprise et un formateur au CFP) sont également notés dans l'identification des raisons de la mise en place du dispositif (tableau 1).

La mise en place de ce dispositif a été bien accueillie par la population de Mont-Rolland comme l'atteste *T4QFS_Mont-Rolland :

« la formation a été très bien accueillie et saluée par les parents des apprenants, les habitants et toute la population parce que quand tu les vois s'habiller avec leurs blouses et leurs sacs qu'on leurs a distribué, c'est jolie à voir ; déjà les parents sont fiers donc intellectuellement aussi les apprenants sont beaucoup plus respectés, tout le monde sait maintenant qu'ils sont en train d'exceller, ils sont en train d'apprendre, de murir et de grandir professionnellement, donc ils font la fierté de la localité ».

Il a été mis en place pour résoudre la problématique de l'emploi, de l'employabilité et de l'insertion des jeunes de Mont-Rolland comme le précise *C_Antenne_PF2E_Thiès :

« le premier aspect positif c'est la qualification professionnel par ce que c'est une formation qui est déroulée en modèle APC (Approche Par les Compétences), l'autre aspect c'est l'employabilité des jeunes et aussi un appui à l'insertion des jeunes par exemple avec l'entreprise qui est à Mont-Rolland on a une convention dans laquelle l'entreprise s'engage à recruter après formation tout apprenant qui parvient à réussir son CAP ; on a 40 apprenants qui sont là-bas en CAP horticulture ; donc tout apprenant qui réussit le CAP se voit signer un CDI avec l'entreprise ».

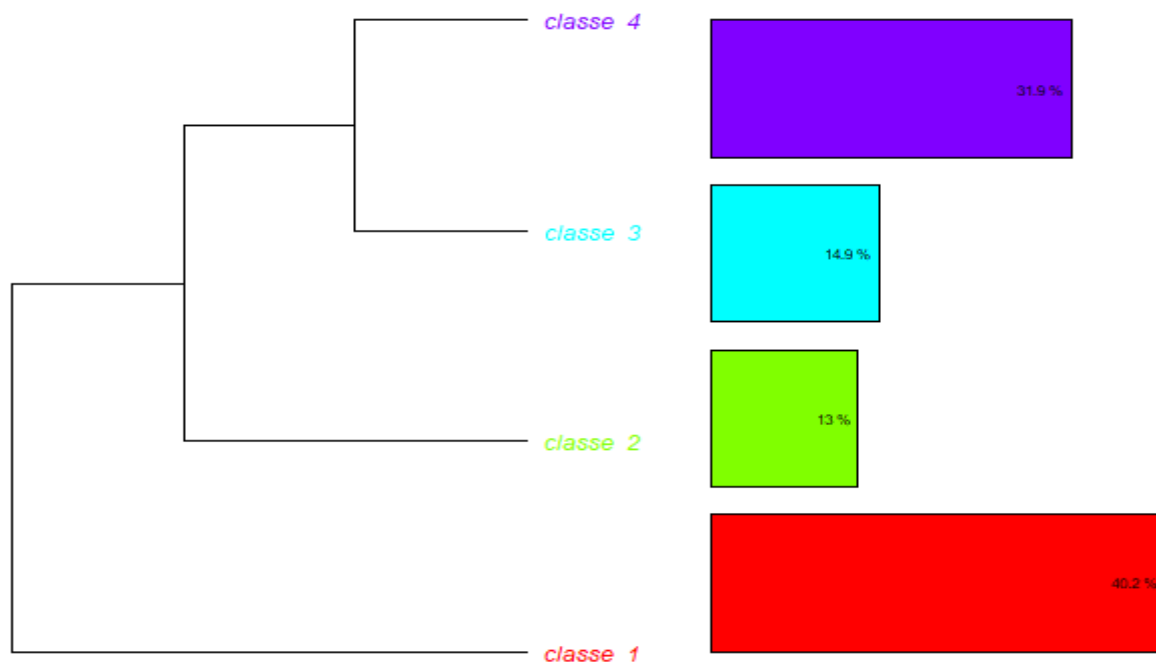


Figure 5 : Classification hiérarchique descendante (CHD) du corpus des enquêtés

Tableau 1 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour identifier les raisons de la mise en place du dispositif

Forme	Chi2	P
Jeune	148,662	< 0,0001
Mont-Rolland	52,668	< 0,0001
Emploi	49,239	< 0,0001
Formation	46,69	< 0,0001
Agriculture	37,7	< 0,0001
Professionnel	37,544	< 0,0001
Raisons de la mise en place du dispositif	265,539	< 0,0001
Pertinence de la formation	88,874	< 0,0001
Attentes sociales	64,189	< 0,0001
Politiques publiques	39,67	< 0,0001
Emploi et employabilité	35,839	< 0,0001
*C_Antenne_PF2E_Thiès	3,335	NS (0,06782)
*T4QFS_Mont-Rolland	2,815	NS (0,09340)
*F3CFP_Mont-Rolland	2,081	NS (0,14911)

La présentation du Chi2 et de P dans le tableau n'est pas fortuite. En effet, le Chi2 est un indicateur statistique qui mesure le degré de liaison entre un mot ou une forme lexicale et une classe. Plus sa valeur est élevée, plus il est caractéristique de la classe. Par exemple : « Raisons

de la mise en place du dispositif », a un Chi2 égale à 265,539 signifie qu'il y a une association extrêmement significative entre cette variable et les formes lexicales qui la composent. Les raisons qui ont conduit à la mise en place de ce dispositif sont très bien mises en évidence dans le discours des acteurs interrogés.

P ou p-value est la probabilité que le résultat obtenu soit dû au hasard en supposant qu'il n'y a pas de relation entre les variables. En effet, plus sa valeur est faible, plus le risque que le résultat soit dû au hasard est faible : c'est un risque quasi nul si $P < 0,0001$.

Pour ce résultat, la valeur de P associée au Chi2 est largement inférieure au seuil de 5% ($P < 0,0001$), ce qui montre que l'association n'est pas due au hasard. Statistiquement, elle est hautement significative.

III.1.2. Recrutement des apprenants

La classe 1 (40,2% du corpus) de la CHD (figure 5) regroupe des segments de discours centrés sur le recrutement des apprenants. Les mots dominants hautement significatifs (tableau 2) ont révélé que le recrutement des apprenants repose sur la transparence et l'équité, l'appel à candidature, les critères d'admission et l'efficacité du processus.

Le processus de recrutement des apprenants a été bien décrit par des discours issus des indicateurs hautement significatifs (tableau 2) de la variable « processus de recrutement ».

Les discours non significatifs des mêmes acteurs concernant l'identification des raisons de la mise en place du dispositif (tableau 1) sont également notés dans la description du processus de recrutement des apprenants (tableau 2).

C'est un processus de recrutement où les enquêtés ont mis l'accent, respectivement sur, la transparence et l'équité, l'appel à candidature, les critères d'admission et l'efficacité. C'est ainsi que *C_Antenne_PF2E_Thiès affirme « *c'est un processus de recrutement transparent et équitable* ». *T4QFS_Mont-Rolland rajoute « *en tout cas je crois que y a un âge qui est exigé et un certain niveau d'étude. Je crois que c'est de pouvoir lire et écrire mais je ne sais pas exactement quel niveau d'étude il faut* ».

Tableau 2 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour décrire le processus de recrutement des apprenants

Forme	Chi2	P
Jeune	148,662	< 0,0001
Recrutement	72,015	< 0,0001
Mont-Rolland	52,668	< 0,0001
Population	31,807	< 0,0001
Accueillir	28,473	< 0,0001
Âge	27,191	< 0,0001

Processus de recrutement des apprenants	115,48	< 0,0001
Transparence et équité	42,398	< 0,0001
Candidature	30,726	< 0,0001
Critères d'admission	20,47	< 0,0001
Appréciation du processus	17,841	< 0,0001
*C_Antenne_PF2E_Thiès	3,335	NS (0,06782)
*T4QFS_Mont-Rolland	2,815	NS (0,09340)
*F3CFP_Mont-Rolland	2,081	NS (0,14911)

III.1.3. Déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice QFS

Les classes 3 (14,9% du corpus) et 4 (31,9% du corpus) (figure 5) regroupent des segments de discours centrés sur le déroulement de la formation dans les deux (02) lieux de formation à savoir le CFP Mont-Rolland et l'entreprise QFS.

Au niveau de la classe 3, les termes dominants hautement significatifs (tableau 3), ont mis en évidence l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages et les conditions matérielles, organisationnelles et environnementales au CFP et en entreprise formatrice. Les mots dominants et hautement significatifs dans la classe 4 (tableau 3) ont décrit l'encadrement et le suivi des apprenants, l'articulation ou l'alternance de la formation CFP/Entreprise, l'évaluation des apprenants et l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages.

Ainsi, la variable « déroulement de la formation » a été bien analysé par ses différents indicateurs très significatifs (tableau 3) dont les discours tournent au tour de l'analyse du déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice QFS.

S'agissant des acteurs enquêtés, l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages et les conditions matérielles, organisationnelles et environnementales dans les deux (02) lieux de formation ont été bien mise en évidence par « *F6CFP_Mont-Rolland » avec un discours très significatif (tableau 3) ; ce qui n'est pas le cas pour « *F2CFP_Mont-Rolland » où le discours n'est pas significatifs (tableau 3). Le discours de l'acteur « *A_CFP_QFS » sur l'encadrement et le suivi des apprenants, l'articulation ou l'alternance de la formation CFP/Entreprise, l'évaluation des apprenants et l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages est très significatif (tableau 3). Cependant celui de « *T3QFS_Mont-Rolland » n'est pas significatif (tableau 3).

S'agissant du déroulement de la formation dans les deux (02) lieux de formation, les formateurs ont mis en exergue d'abord l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages et ensuite les conditions matérielles, organisationnelles et environnementales. Ils ont beaucoup

insisté sur la pratique qui, selon eux doit être dominant. Ainsi, *F6CFP_Mont-Rolland affirme « moi je ne crois pas à une formation professionnelle théorique je crois en la pratique parce que quand on dit formation professionnelle c'est grâce à la pratique. On peut parler de quelques généralités en classe mais après descendre sur le terrain pour faire de la pratique ». Les apprenants ont mis en évidence respectivement leur encadrement et leur suivi, l'alternance de la formation CFP/entreprise QFS, leur évaluation et l'organisation du déroulement des enseignements-apprentissages. En effet, les apprenants sont encadrés et suivis comme le précise *A_CFP_QFS « nous sommes encadrer et le suivi aussi est assuré. Chaque classe a une liste de présence quand tu viens, tu émarges si tu s'absente aussi on te met absent ; si tu reviens on te donne une demande d'explication pour ton absence. Si tu es en retard aussi on te donne une demande d'explication ; pour le suivi aussi quand on déroule les cours on fait des évaluations pour savoir si on a compris ou pas. Il y a un suivi que ce soit la pratique et la théorie ».

Tableau 3 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour analyser le déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice

Forme	Chi2	P
Classe 3		
Pratique	179,646	< 0,0001
Référentiel	109,252	< 0,0001
Théorie	75,237	< 0,0001
Apprentissage	57,953	< 0,0001
Enseignement	56,309	< 0,0001
Dérouler	53,277	< 0,0001
Cours	51,968	< 0,0001
Déroulement de la formation	53,908	< 0,0001
Organisation et déroulement des enseignements-apprentissages	56,392	< 0,0001
Conditions matérielles, organisationnelles et environnementales	16,174	< 0,0001
*F6CFP_Mont-Rolland	8,798	0,00301
*F2CFP_Mont-Rolland	2,407	NS (0,12081)
Classe 4		
Venir	69,907	< 0,0001
Suivre	51,125	< 0,0001
Cours	40,804	< 0,0001
Jours	40,467	< 0,0001
Évaluation	35,244	< 0,0001
Centre	34,17	< 0,0001

Déroulement de la formation	72,606	< 0,0001
Encadrement et suivi des apprenants	28,128	< 0,0001
Articulation de la formation CFP/Entreprise	25,223	< 0,0001
Évaluation des apprenants	14,199	0,00016
Organisation et déroulement des enseignements-apprentissages	11,251	0,00079
*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)

III.1.4. Type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice QFS

D'après la CHD, la classe 2 (13% du corpus) (figure 5) regroupe des segments de discours qui ont mis en évidence le type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice QFS.

Le lexique dominant hautement significatif (tableau 4), a révélé des accords formels et partenariats, une communication et une coordination, un suivi-évaluation, une répartition des rôles et responsabilités et une durabilité du partenariat entre les trois (03) entités.

Ainsi, la variable « type de collaboration » a été bien analysée par ses indicateurs très significatifs (tableau 4) dont les discours des enquêtés sont centrés sur l'analyse du type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice QFS. Dans la classe 4 (31,9% du corpus), l'indicateur, « suivi-évaluation » a été bien mis en évidence par des mots très significatifs (tableau 4).

Le discours hautement significatif (tableau 4) de l'acteur « *D_CFP_Mont-Rolland » a mis en relief l'analyse du type de collaboration entre les trois (03) structures ; ce qui n'est pas le cas de celui de « *C_Antenne_PF2E_Thiès » qui est non significatif (tableau 4).

Enfin, le discours très significatif (tableau 4) de l'acteur « *A_CFP_QFS » a mis l'accent sur le suivi-évaluation ; ce qui n'est pas le cas de celui de « *T3QFS_Mont-Rolland » qui est non significatif (tableau 4).

La collaboration entre les trois (03) entités est caractérisée par des accords qui ne sont pas formel comme l'a bien précisé *C_Antenne_PF2E_Thiès « *là il n'y a pas un aspect vraiment formel qui lie l'entreprise au PF2E ou bien à l'établissement. Un contrat tripartite pour dire vrai ça n'existe pas* ». La communication entre eux est à vitesse variable. Elle est plus fluide entre l'antenne PF2E et le CFP comme l'a bien mentionné *D_CFP_Mont-Rolland « *en ce qui nous concerne c'est beaucoup plus formalisée parce que nous appartenons au même ministère avec le PF2E, c'est le MEFPT ; on reçoit des circulaires du ministère dans le cadre du PF2E* ». Toutefois, entre le CFP et l'entreprise, elle est ne passe pas convenablement comme l'a affirmé *D_CFP_Mont-Rolland « *tu as besoins des apprenants, tu appelles à l'entreprise pour leur*

dire qu'ils ont cours et ils vous disent qu'on est désolé parce que y a beaucoup de travail cette semaine ils ne seront pas disponible. Il n'y a aucun texte qui va vous permettre de mettre la pression sur le Chef d'entreprise. Entre le CFP et l'entreprise presque tout est informel ».

Le suivi et l'évaluation du dispositif de formation se passe bien certes dans l'ensemble entre les trois entités mais des inégalités sont notés entre les deux (02) classes (CAP2 et CAP3) comme l'a si bien affirmé *A_CFP_QFS « *en CAP2, le suivi dont vient de parler ma camarade en CAP3 ne nous concerne pas parce qu'on ne s'est jamais réuni avec nos tuteurs pour échanger; je tenais à clarifier cela ».*

Tableau 4 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour analyser le type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice QFS

Forme	Chi2	P
Classe 2		
Antenne	110,082	< 0,0001
Entités	107,218	< 0,0001
Communication	80,481	< 0,0001
Coordination	72,933	< 0,0001
Collaboration	68,358	< 0,0001
Formel	60,714	< 0,0001
Tripartite	53,92	< 0,0001
Type de collaboration	173,862	< 0,0001
Accords formels et partenariats	93,383	< 0,0001
Communication et coordination	32,431	< 0,0001
Suivi-évaluation	16,812	< 0,0001
Répartition des rôles et responsabilités	12,88	0,00033
Durabilité du partenariat	10,974	0,00092
*D_CFP_Mont-Rolland	29,726	< 0,0001
*C_Antenne_PF2E_Thiès	2,054	NS (0,15179)
Classe 4		
Venir	69,907	< 0,0001
Suivre	51,125	< 0,0001
Cours	40,804	< 0,0001
Jours	40,467	< 0,0001
Évaluation	35,244	< 0,0001
Suivi-évaluation	7,313	0,00684
*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)

III.1.5. Difficultés rencontrées durant la formation

La classe 4 (31,9% du corpus) (figure 5), regroupe des segments de discours centrés sur les difficultés rencontrées durant la formation. Ainsi, la variable, « difficultés rencontrées », a été bien décrite par ses indicateurs hautement significatifs (tableau 5) dont les mots dominants ont mis l'accent sur les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants, les difficultés sociales et financières et celles liées au déroulement des enseignements-apprentissages.

Dans la classe 1 (40,2% du corpus), l'indicateur, « difficultés liées au recrutement des apprenants », a été bien mis en évidence par des mots très significatifs (tableau 5).

L'indicateur, « difficultés liées à la collaboration tripartite », au niveau de la classe 2 (13% du corpus), a été bien mis en relief par des mots très significatifs (tableau 5).

Au niveau de la classe 3 (14,9% du corpus), l'indicateur, « difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages », n'est pas significatif (tableau 5).

Le discours hautement significatif de l'acteur « *A_CFP_QFS » (tableau 5) a mis en relief les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants, les difficultés sociales et financières et celles liées au déroulement des enseignements-apprentissages ; ce qui n'est pas le cas de celui de « *T3QFS_Mont-Rolland » qui est non significatif (tableau 5).

Les discours non significatifs des acteurs « *C_Antenne_PF2E_Thiès », « *T4QFS_Mont-Rolland » et « *F3CFP_Mont-Rolland » (tableau 5) ont révélé des difficultés liées au recrutement des apprenants.

Le discours hautement significatif de l'acteur « *D_CFP_Mont-Rolland » (tableau 5) a mis en lumière les difficultés liées à la collaboration tripartite; ce qui n'est pas le cas de celui de « *C_Antenne_PF2E_Thiès » qui est non significatif (tableau 5).

Enfin, le discours hautement significatif de l'acteur « *F6CFP_Mont-Rolland » a mis en exergue les difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages (non significatif) (tableau 5); ce qui n'est pas le cas de celui de « *F2CFP_Mont-Rolland » qui est non significatif (tableau 5).

Le dispositif de formation est caractérisé par des difficultés notées respectivement au niveau du suivi et à l'évaluation des apprenants, au recrutement des apprenants, à la collaboration tripartite, aux aspects sociaux et financiers et au déroulement des enseignements-apprentissages. En effet, en entreprise, les apprenants, notamment ceux en CAP2 ont affirmé de ne pas être évalué depuis le début de leur formation. C'est ainsi que *A_CFP_QFS souligne « *du côté de l'entreprise, je peux dire que les tuteurs n'ont encore rien fait pour notre cohorte jusqu'à présent, pour les 2 ans, il n'y a aucune évaluation qu'on a eu à faire en entreprise* ».

Les difficultés liées au recrutement des apprenants sont principalement le niveau d'études requis et l'âge. Le niveau 4^e requis pour faire le CAP n'est pas respecté comme le précise

*C_Antenne_PF2E_Thiès « pour le recrutement en général les difficultés c'est le manque de niveau, par exemple dans des zones comme Mont-Rolland vous pouvez recevoir beaucoup de demandeur mais qui n'ont pas le niveau d'entrée requis pour le CAP. Par exemple on te dit au moins il faut avoir le niveau 4^e et pour la majeure partie vous trouvez des gens non scolarisés sur place ».

La collaboration entre les trois (03) entités (antenne PF2E Thiès, CFP Mont-Rolland et entreprise QFS) est marquée par une difficulté principale liée à la communication notamment entre le CFP et l'entreprise QFS comme l'a bien indiqué *D_CFP_Mont-Rolland « entre les 3 entités j'ai vu une difficulté de communication surtout entre le centre et l'entreprise ».

La formation se déroule dans des conditions ponctuées par des difficultés d'ordres sociales et financières chez les apprenants. Ainsi, *A_CFP_QFS a affirmé « je quitte le matin pour aller faire cours. Je prends mon moto et y met du carburant avec mon argent aller et retour à chaque fois ça se passe comme ça et c'est des difficultés. Je vais revenir sur le social et financier, la plus part de nous ont des motos, donc tu es obligé de supporté 1 ou 2 personnes pour aller faire cours ».

Les enseignements-apprentissages se déroulent correctement au niveau du CFP. Par contre, en entreprise, les apprenants ont souligné des difficultés pour faire cours comme l'a précisé *A_CFP_QFS « du côté de l'entreprise, le plus important c'est de voir ses tuteurs pour faire cours et cela n'existe pas sur les 2 ans qu'on a eu à faire. C'est une fois que j'ai entendu qu'on a fait cours et ce jour-là j'étais absent ; donc jusqu'à présent je peux dire que je n'ai pas fait de cours pratiques au niveau de l'entreprise ». En outre, les apprenants ne font pas cours ensemble en entreprise, c'est-à-dire qu'ils font cours suivant leur poste de travail. Ainsi, *F6CFP_Mont-Rolland a indiqué « s'il y a des difficultés c'est peut-être du côté de l'entreprise parce que parfois ce sont les élèves qui viennent t'informer et qui vont à l'entreprise aussi pour dire autres choses ; c'est pourquoi à chaque fois je porte des gants par rapport à ce côté. Parfois ils peuvent te dire qu'ils ne se voient que chaque mercredi c'est-à-dire quand ils viennent à l'école et s'ils retournent en entreprise chacun est dans son poste ; en tout cas moi je porte des gants ».

Tableau 5 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour identifier les difficultés rencontrées durant la formation

Forme	Chi2	P
Classe 1		
Jeune	148,662	< 0,0001
Recrutement	72,015	< 0,0001
Mont-Rolland	52,668	< 0,0001

Population	31,807	< 0,0001
Accueillir	28,473	< 0,0001
Âge	27,191	< 0,0001
Études	23,06	< 0,0001
Difficultés liées au recrutement des apprenants	22,398	< 0,0001
*C_Antenne_PF2E_Thiès	3,335	NS (0,06782)
*T4QFS_Mont-Rolland	2,815	NS (0,09340)
*F3CFP_Mont-Rolland	2,081	NS (0,14911)
Classe 2		
Antenne	110,082	< 0,0001
Entités	107,218	< 0,0001
Communication	80,481	< 0,0001
Coordination	72,933	< 0,0001
Collaboration	68,358	< 0,0001
Difficultés liées à la collaboration tripartite	15,258	< 0,0001
*D_CFP_Mont-Rolland	29,726	< 0,0001
*C_Antenne_PF2E_Thiès	2,054	NS (0,15179)
Classe 3		
Difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages	2,648	NS (0,10369)
*F6CFP_Mont-Rolland	8,798	0,00301
*F2CFP_Mont-Rolland	2,407	NS (0,12081)
Classe 4		
Venir	69,907	< 0,0001
Suivre	51,125	< 0,0001
Cours	40,804	< 0,0001
Jours	40,467	< 0,0001
Évaluation	35,244	< 0,0001
Difficultés rencontrées	12,99	0,00031
Difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants	24,555	< 0,0001
Difficultés sociales et financières	13,884	0,00019
Difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages	12,291	0,00045
*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)

III.1.6. Leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation à la modalité duale au CFP Mont-Rolland

La classe 3 (14,9% du corpus) (figure 6), regroupe des segments de discours centrés sur les leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation à la modalité duale au CFP Mont-Rolland. Ainsi, la variable, « leviers à mettre en place », a été bien identifiée par un indicateur hautement significatif (tableau 6) dont les mots dominants ont mis l'accent sur les leviers liés à la pédagogie.

L'indicateur, « leviers liés à la collaboration tripartite », au niveau de la classe 2 (13% du corpus), a été bien repéré par des mots très significatifs (tableau 6).

Dans la classe 4 (31,9% du corpus), la variable, « leviers à mettre en place » a été mise en évidence mais elle n'est pas significative (tableau 6). Cependant l'indicateur, « leviers liés au suivi et à l'évaluation », a été bien mis en exergue par des mots très significatifs (tableau 6).

Le discours très significatif de l'acteur « *F6CFP_Mont-Rolland » (tableau 6) a identifié les leviers liés à la pédagogie ; ce qui n'est pas le cas de celui de « *F2CFP_Mont-Rolland » qui est non significatif (tableau 6).

Les leviers liés à la collaboration tripartite ont été bien repéré par le discours très significatif de l'acteur « *D_CFP_Mont-Rolland » ; ce qui n'est pas le cas de celui de « *C_Antenne_PF2E_Thiès » qui est non significatif (tableau 6).

Enfin, les leviers liés au suivi et à l'évaluation du dispositif ont été bien mis en lumière par le discours très significatif de l'acteur « *A_CFP_QFS » ; ce qui n'est pas le cas de celui de « *T3QFS_Mont-Rolland » (tableau 6).

Les leviers sur lesquels il faut s'appuyer pour améliorer le dispositif de formation sont respectivement la pédagogie, le suivi et l'évaluation et la collaboration tripartite (antenne PF2E Thiès, CFP Mont-Rolland et entreprise QFS). En effet, il est important de renforcer les capacités des formateurs et des tuteurs en pédagogie comme l'a suggéré *F6CFP_Mont-Rolland « *organiser des renforcements de capacités pour les formateurs et les tuteurs* ». Également, les inciter à s'appuyer sur le référentiel de formation dualisé pour une bonne préparation des cours comme l'a précisé *F2CFP_Mont-Rolland « *améliorer la pédagogie mais j'allais dire aussi les contenus. Je pense y a possibilité d'harmoniser et d'aller en profondeur des compétences, des éléments de compétences et des objectifs spécifiques et d'essayer de chercher un petit contenu* ».

L'amélioration de la collaboration tripartite à travers une convention tripartite formelle est nécessaire pour améliorer le dispositif de formation. Ainsi, *D_CFP_Mont-Rolland a affirmé « *c'est pourquoi je disais il faut formaliser tout avec une convention tripartite et les rôles sont définies clairement et puis y'aura pas de pilotage à vue* ».

Tableau 6 : Variation statistique des termes utilisés par les enquêtés pour identifier les leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation

Forme	Chi2	P
Classe 2		
Antenne	110,082	< 0,0001
Entités	107,218	< 0,0001
Communication	80,481	< 0,0001
Coordination	72,933	< 0,0001
Collaboration	68,358	< 0,0001
Leviers liés à la collaboration tripartite	8,346	0,00386
*D_CFP_Mont-Rolland	29,726	< 0,0001
*C_Antenne_PF2E_Thiès	2,054	NS (0,15179)
Classe 3		
Pratique	179,646	< 0,0001
Référentiel	109,252	< 0,0001
Théorie	75,237	< 0,0001
Apprentissage	57,953	< 0,0001
Enseignement	56,309	< 0,0001
Leviers à mettre en place	11,573	0,00066
Leviers liés à la pédagogie	12,539	0,00039
*F6CFP_Mont-Rolland	8,798	0,00301
*F2CFP_Mont-Rolland	2,407	NS (0,12081)
Classe 4		
Suivre	51,125	< 0,0001
Cours	40,804	< 0,0001
Jours	40,467	< 0,0001
Évaluation	35,244	< 0,0001
Leviers à mettre en place	2,866	NS (0,09044)
Leviers liés au suivi et à l'évaluation	9,594	0,00195
*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)

III.1.7. Mise en œuvre du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland

D'après les réponses aux questions secondaires, le dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland a été mis en place respectivement pour sa

pertinence pour le secteur agricole et pour les jeunes de Mont-Rolland, pour sa réponse aux attentes de la population notamment en termes d'insertion professionnelle des jeunes et pour la traduction en acte concret des politiques publiques et institutionnelles de l'État en termes d'emploi, d'employabilité et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes notamment ceux de Mont-Rolland. Les catégories d'acteurs dont les discours se rapportent à la mise en place du dispositif de formation sont respectivement le Chef d'antenne PF2E Thiès, les tuteurs en entreprise et les formateurs au CFP.

Le processus de recrutement des apprenants est caractérisé respectivement par la transparence et l'équité, l'appel à candidature, les critères d'admission et l'efficacité. Les catégories d'acteurs dont les discours se rapportent au recrutement des apprenants sont respectivement le Chef d'antenne PF2E Thiès, les tuteurs en entreprise et les formateurs au CFP.

Le déroulement de la formation au CFP et en entreprise est marqué respectivement par l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages, l'encadrement et le suivi des apprenants, l'articulation de la formation CFP/Entreprise, les conditions matérielles, organisationnelles et environnementales et l'évaluation des apprenants. Les catégories d'acteurs dont les discours sont liés au déroulement de la formation sont respectivement les formateurs, les apprenants et les tuteurs.

La collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise QFS repose respectivement sur des accords formels et partenariats, une communication et coordination, un suivi-évaluation, une répartition des rôles et responsabilités et une durabilité du partenariat. Les catégories d'acteurs dont les discours se rapportent à la collaboration tripartite sont respectivement le Directeur du CFP et le Chef d'antenne PF2E Thiès.

Les difficultés rencontrées durant la formation tournent respectivement au tour du suivi et à l'évaluation des apprenants, au recrutement des apprenants, à la collaboration tripartite, aux aspects sociaux et financiers et au déroulement des enseignements-apprentissages. Les catégories d'acteurs dont les discours se corrént aux difficultés rencontrées durant la formation sont respectivement les apprenants, le Directeur du CFP, les formateur, le Chef d'antenne PF2E Thiès et les tuteurs.

Les leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation sont liés respectivement à la pédagogie, au suivi et à l'évaluation et à la collaboration tripartite. Les catégories d'acteurs dont les discours se corrént aux leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation sont respectivement les formateurs, le Directeur du CFP, les apprenants, les tuteurs et le Chef d'antenne PF2E Thiès.

L'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC), à travers la carte factorielle (figure 6), montre que la classe 1 (40,2% du corpus), exprime un discours spécifiquement lié aux raisons de la mise en place du dispositif et au processus de recrutement des apprenants. Selon la CHD, notamment les profils, les acteurs impliqués sont respectivement le Chef d'antenne PF2E Thiès, les tuteurs en entreprise et les formateurs au CFP (tableau 7).

La classe 2 (13% du corpus), expose un discours spécifiquement corrélé au type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice QFS. Selon la CHD, notamment les profils, les acteurs impliqués sont respectivement le Directeur du CFP et le Chef d'antenne PF2E Thiès (tableau 7).

La classe 3 (14,9% du corpus), révèle un discours corrélé spécifiquement et respectivement au déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice QFS et aux leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation. Selon la CHD, notamment les profils, les acteurs impliqués sont les formateurs (tableau 7).

La classe 4 (31,9% du corpus), met en exergue un discours corrélé spécifiquement et respectivement au déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice QFS, aux difficultés rencontrées durant la formation et aux leviers à mettre en place pour améliorer le dispositif de formation. Selon la CHD, notamment les profils, les acteurs impliqués sont respectivement les apprenants et les tuteurs (tableau 7).

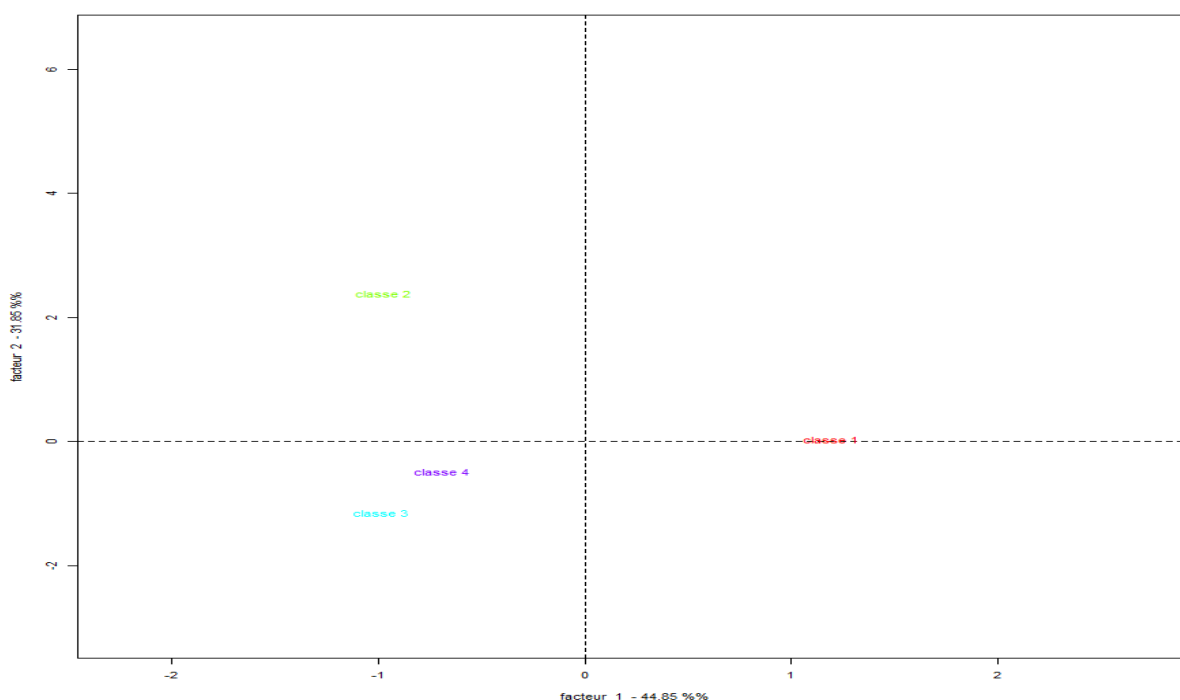


Figure 6 : Catégorisation des classes en fonction des discours liés à chaque variable

Tableau 7 : Catégorisation des classes en fonction des variables et des acteurs enquêtés

Classe	Variable	Chi2	P	Acteur	Chi2	P
Classe 1 (40,2% du corpus)	Raisons de la mise en place du dispositif	265,539	< 0,0001	*C_Antenne_PF2E_Thiès	3,335	NS (0,06782)
	Processus de recrutement des apprenants	115,48	< 0,0001	*T4QFS_Mont-Rolland	2,815	NS (0,09340)
				*F3CFP_Mont-Rolland	2,081	NS (0,14911)
Classe 2 (13% du corpus)	Type de collaboration	173,862	< 0,0001	*D_CFP_Mont-Rolland	29,726	< 0,0001
				*C_Antenne_PF2E_Thiès	2,054	NS (0,15179)
Classe 3 (14,9% du corpus)	Déroulement de la formation	53,908	< 0,0001	*F6CFP_Mont-Rolland	8,798	0,00301
	Leviers à mettre en place	11,573	0,00066	*F2CFP_Mont-Rolland	2,407	NS (0,12081)
Classe 4 (31,9% du corpus)	Déroulement de la formation	72,606	< 0,0001	*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
				*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)
	Difficultés rencontrées	12,99	0,00031	*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
				*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)
	Leviers à mettre en place	2,866	NS (0,09044)	*A_CFP_QFS	9,788	0,00175
				*T3QFS_Mont-Rolland	2,43	NS (0,11906)

III.2. Discussion

Qu'est-ce qui a conduit à la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP de Mont-Rolland ?

Les résultats obtenus par rapport aux raisons qui ont conduit à la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale au CFP Mont-Rolland ont révélé qu'elles sont principalement motivées par des considérations d'employabilité, d'insertion socioprofessionnelle des jeunes et de réponses aux attentes socioéconomique locales. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que la formation à la modalité duale participe à la réduction du taux de chômage des jeunes en favorisant la spécificité des qualifications acquises par les apprenant et par conséquent le développement socioéconomique comme en atteste les travaux de Berger *et al* (2023). Ces résultats corroborent également les travaux de Kamara (2024) qui ont montré que parmi les leviers importants pour relever les défis de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, il y a la systématisation de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise durant la formation.

Comment est effectué le recrutement des apprenants ?

Le processus de recrutement des apprenants est fortement structuré autour de principes de transparence et d'équité, d'appel à candidature et de critères d'admission (âge et niveau d'études). En effet, ces principes, fortement associés au recrutement des apprenants, seraient incontournables afin de garantir l'accès à la formation conformément aux critères établis par le PF2E (PF2E, 2022).

Comment est déroulée la formation au CFP et en entreprise formatrice ?

Les résultats concernant le déroulement de la formation au CFP et en entreprise QFS ont mis en exergue une forte prise en considération de la pratique. Cette dernière est particulièrement prise en charge dans l'organisation et le déroulement des enseignements-apprentissages selon l'APC au CFP. En effet, les formateurs au CFP accordent une importance particulière à la pratique conformément au référentiel de formation dualisé. Ils considèrent que le savoir-faire est une des finalités d'une formation professionnelle notamment duale. Cependant, en entreprise QFS, même si la pratique est priorisée, alors elle n'est pas prise en compte suivant l'APC et le référentiel de formation dualisé. Cette asymétrie sur l'application de l'APC conformément au référentiel de formation dualisé en entreprise QFS pourrait s'expliquer par un manque de formation pédagogique des tuteurs comparés aux formateurs. Cette formation est effectuée suivant un dispositif bien définie. Ces résultats confirment les travaux d'Ardouin *et al*. (2016) qui ont montré qu'un dispositif de formation est un ensemble de méthodes, d'outils, de procédures, de routines et de principes d'action articulés pour produire des compétences individuelles et collectives. En outre, le déroulement de la formation est fortement structuré

autour de l'encadrement et suivi des apprenants, de l'articulation de la formation CFP/entreprise QFS et de l'évaluation des apprenants. Selon les apprenants, l'encadrement et le suivi et l'alternance sont bien assurés ; ils sont bien évalués par les formateurs au CFP ; cependant, ce n'est pas le cas par les tuteurs en entreprise. Cela confirme également le manque de formation pédagogique des tuteurs car l'évaluation d'une action de formation est une pratique pédagogique indispensable pour vérifier l'acquisition des compétences des apprenants. Ce manque de formation peut être corrigé en adoptant les théories de Piaget et Vygotski (constructivisme et socioconstructivisme) dont l'utilisation en apprentissage notamment agricole permet à un formateur de pouvoir évaluer l'acquisition des compétences acquises par les apprenants.

Quel type de collaboration existe entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP et l'entreprise formatrice ?

Les résultats sur le type de collaboration tripartite antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS ont montré qu'il y a interactions régulières entre eux. En effet, c'est une collaboration où il n'y a pas un contrat tripartite comme l'a bien précisé *C_Antenne_PF2E_Thiès. L'absence de convention tripartite clairement défini cumulée à la prédominance de relations informelles notamment entre le CFP et l'entreprise QFS entraînent des problèmes de disponibilité des apprenants pour aller faire cours au CFP. L'entreprise retient parfois les apprenants et il n'y a rien de formel qui permet à l'antenne et au CFP de solutionner ce problème auprès du chef d'entreprise QFS comme l'a bien indiqué *D_CFP_Mont-Rolland. Ce résultat laisse voir qu'une bonne mise en œuvre de la formation à la modalité duale notamment dans le secteur agricole doit impérativement reposer sur des relations formelles entre les différentes parties prenantes comme le prouve les travaux de Gessler et Peters (2017) sur le succès du modèle allemand de formation duale. En outre, d'après Ibourk et Ghazi (2024), dans le système de formation duale au Maroc, la relation entre l'apprenant et l'entreprise est régie par un contrat formel. S'agissant du suivi et de l'évaluation du dispositif, des inégalités sont notées entre les deux classes (CAP2 et CAP3) comme l'a bien affirmé *A_CFP_QFS. La classe CAP2 n'a pas pu bénéficier d'un suivi-évaluation avec la participation des tuteurs comme ce fut le cas avec la classe CAP3. Ces inégalités pourraient s'expliquer par un manque de compréhension de la part des tuteurs de leurs rôles clés pour assurer une formation de qualité aux apprenants (PF2E, 2022).

Quelles sont les difficultés rencontrées durant la formation ?

Les difficultés identifiées par les résultats ont porté sur le suivi et l'évaluation des apprenants, le recrutement des apprenants, la collaboration tripartite (antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS), les aspects sociaux et financiers et le déroulement des enseignements-

apprentissages. En effet, en entreprise, les apprenants en CAP2 n'ont pas été évalués depuis deux (02) ans de formation comme l'a bien souligné *A_CFP_QFS. Ce résultat met en évidence un déroulement des enseignements-apprentissages par les tuteurs sans se baser sur le référentiel de formation dualisé et par conséquent une défaillance dans l'évaluation des acquis des apprenants durant la formation en renseignant régulièrement son livret de suivi et une non-participation à la production d'épreuve de certification et aux jurys de certification (PF2E, 2022). En outre, les tuteurs doivent être certifiés à l'issue d'une formation certifiante (Davoine et Deitmer, 2020). Le recrutement des apprenants n'est pas effectué conformément aux critères établis par le PF2E. En effet, la sélection des apprenants a été faite par l'entreprise et le niveau 4^e requis pour s'inscrire en CAP n'a pas été respecté d'après *C_Antenne_PF2E_Thiès. Ce résultat corrobore les travaux de Sall (2025) sur l'analyse de la formation à la modalité duale au CSFP de Bounkiling dans la région de Sédhiou au Sénégal qui ont montré que certaines entreprises ont permis à des jeunes non scolarisés ou n'ayant pas le niveau requis de profiter de l'opportunité d'avoir une formation qualifiante. Le manque de communication entre les trois entités notamment entre le CFP et l'entreprise QFS comme l'a bien indiqué *D_CFP_Mont-Rolland résulterait d'une absence de convention tripartite formel. En effet, les relations informelles qui caractérisent les deux structures font que leur collaboration ne se passe pas conformément aux principes de fonctionnement du modèle dual au Sénégal (PF2E, 2025). Les apprenants rencontrent des difficultés de transport pour aller faire cours au CFP. Ce résultat confirme les travaux de Sall (2025) qui ont révélé que, malgré un appui considérable de l'État au développement de la formation à la modalité duale au Sénégal, des difficultés sont toujours notées dans la prise en charge correcte des apprenants. Les difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages sont notées en entreprise QFS comme l'a précisé *A_CFP_QFS. En effet, les apprenants notamment en CAP2 ont affirmé avoir eu des difficultés pour faire cours en entreprise car ne voyant pas leurs tuteurs. Ce résultat pourrait s'expliquer d'une part par le fait que les tuteurs ne se conforment pas au référentiel de formation dualisé et d'autre part, par leur charge de travail étant donné qu'ils occupent des postes de travail stratégiques dans le fonctionnement de l'entreprise. Les tuteurs accordent plus d'importance aux tâches confiées par l'entreprise que la formation des apprenants par crainte d'être sanctionner ou de perdre leur poste. Ceci confirme les travaux de Rensma *et al* (2024) qui ont montré que dans les grandes entreprises agricoles notamment du secteur horticole comme QFS, près de 75% des travailleurs ne sont pas satisfait de leur salaire mensuel et près de 80% parmi eux sont payés à l'heure. En outre, la grande majorité des travailleurs ne reçoivent aucune prestation de sécurité sociale de leur employeur en cas de maladie ou de retraite.

Quels sont les leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation ?

Le premier levier sur lequel s'appuyait pour améliorer le dispositif de formation est la pédagogie. En effet, le renforcement de capacités des formateurs et surtout des tuteurs mais aussi le déroulement des enseignements-apprentissages conformément au référentiel de formation dualisé est une nécessité d'après les formateurs. L'objectif principal du PF2E de développer une offre de formation professionnelle capable de répondre aux besoins en compétences des secteurs porteurs de croissance notamment l'agriculture ne peut être atteint sans une formation de qualité en pédagogie des formateurs et des tuteurs. Ainsi, après sa formation, l'ouvrier qualifié en horticulture (diplômé en CAP), doit être immédiatement opérationnelle et en adéquation avec les besoins des entreprises du secteur horticole (PF2E, 2022). Le développement du secteur agricole sénégalais tant souhaité par l'État ne peut être effectif sans avoir des ressources humaines bien formés comme en atteste les travaux de Wagué (2024) qui ont révélé que l'accroissement de manière significative de la production et de la productivité des cultures pour une sécurité alimentaire résultent de la redynamisation des centres de formation agricole existant et de la création d'autres centres pour former une main d'œuvre qualifiée qui maîtrise les chaînes de valeurs agricoles. Il ressort de cette étude qu'une convention tripartite formelle avec une définition claire des rôles et responsabilités de chaque partie permet une amélioration de la collaboration tripartite (antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS) et par conséquent du dispositif de formation. Ce résultat corrobore les travaux d'OIT (2020) qui ont mis en évidence que, parmi les éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT dans le système dual ivoirien, figure entre autres un dialogue social constructif, un cadre réglementaire solide, une définition claire du rôle et des responsabilités de chaque partie prenante.

Comment le dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole est mis en œuvre au CFP de Mont-Rolland ?

Globalement la mise en œuvre du dispositif de formation à la modalité duale au CFP Mont-Rolland est caractérisée par les six (06) variables (annexe 1) élaborées dans le cadre de cette étude. En effet, les différents discours des cinq (05) catégories d'acteurs interrogés ont mis en évidence et décrits chaque variable. Ainsi, le discours du Chef d'antenne PF2E Thiès a mis en exergue la mise en place du dispositif, le recrutement des apprenants et le type de collaboration (antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS). Le discours du Directeur du CFP Mont-Rolland a mis en relief le type de collaboration tripartite. Les différents discours des formateurs ont fait apparaître clairement le déroulement de la formation, les leviers à mettre en place, les raisons de la mise en place du dispositif et le processus de recrutement des apprenants. Les raisons de la mise en place du dispositif, le processus de recrutement des apprenants, le

déroulement de la formation, les difficultés rencontrés et les leviers à mettre en place sont illustrés par les différents discours des tuteurs. Enfin, les différents discours des apprenants ont mis en lumière le déroulement de la formation, les difficultés rencontrées et les leviers à mettre en place. Les résultats obtenus dans le cadre de cette étude révèlent que le dispositif de formation à la modalité duale en horticulture au CFP Mont-Rolland mobilise globalement les différentes parties prenantes à savoir les apprenants, le CFP Mont-Rolland, l'entreprise QFS et l'antenne PF2E Thiès comme en atteste les travaux du PF2E (2022). Ils corroborent les travaux de Sané (2025) qui ont révélé la nécessité d'adapter les programmes de formations aux besoins spécifiques des jeunes et de soutenir les jeunes pour améliorer leur conditions sociales et financières. Ainsi, sa mise en œuvre apparait comme un processus conforme aux principes théoriques de la formation à la modalité duale. Toutefois, d'après les résultats obtenus, elle est perfectible comme l'a si bien suggéré, les apprenants, les formateurs et les tuteurs.

III.3. Propositions pour l'action

Les résultats de cette étude et les différents discours des acteurs interrogés ont permis d'identifier des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la formation en horticulture à la modalité duale au CFP Mont-Rolland. Afin de les surmonter et d'assurer une mise en œuvre de la formation de manière plus efficace et durable, les actions suivantes sont recommandées :

III.3.1. À l'endroit du CFP Mont-Rolland

- Initier des sessions de formation pour les tuteurs sur l'accompagnement pédagogique et l'évaluation des compétences des apprenants ;
- Renforcer les capacités des formateurs en APC pour faciliter son application effective ;
- Dérouler les enseignements-apprentissages en parfaite collaboration avec l'entreprise ;
- Mettre en place un dispositif d'accompagnement structuré post-formation afin de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des diplômés.

III.3.2. À l'endroit de l'entreprise formatrice QFS

- Respecter les critères de recrutement des apprenants notamment le niveau d'étude requis afin d'assurer une sélection équitable et adaptée aux exigences du dispositif ;
- Conscientiser l'entreprise de son engagement à former de manière méthodique et progressive l'apprenant, en lui confiant des tâches en rapport avec le métier ciblé, tel que prévu par le référentiel de formation dualisé ;
- Renforcer les capacités techniques des tuteurs à travers des formations continues et des outils pédagogiques adaptés ;
- Dérouler les enseignements-apprentissages en étroite collaboration avec le CFP ;

- Évaluer les compétences acquises par les apprenants en utilisant des grilles d'évaluation harmonisées avec celles du CFP ;
- S'inscrire dans une dynamique de partenariat durable avec le CFP en participant aux réflexions sur l'évolution du dispositif, l'adaptation des contenus de formation aux besoins du secteur agricole et l'insertion socioprofessionnelle des apprenants.

III.3.3. À l'endroit du PF2E

- Signer une convention formelle tripartite (antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS) afin de renforcer la gouvernance et la coordination du dispositif de formation ;
- Évaluer et réviser le référentiel de formation dualisé afin de l'adapter aux réalités des pratiques agricoles modernes en entreprise ;
- Appuyer l'harmonisation des enseignements-apprentissages dans les deux lieux de formation (CFP et entreprise QFS) pour une évaluation plus objective des compétences acquises par les apprenants ;
- Développer des programmes de formation continue axés sur la pédagogie de l'alternance et l'APC à l'endroit des formateurs et des tuteurs ;
- Mettre en place un système de suivi-évaluation bien structuré du dispositif reposant sur des indicateurs bien définis (taux de certification, taux de réussite, taux d'insertion, taux d'abandon, taux de satisfaction des apprenants, du CFP et de l'entreprise) ;
- Renforcer l'accompagnement financier et logistique des apprenants afin de réduire les contraintes socioéconomiques ;
- Soutenir la diversification et la mobilisation des entreprises formatrices en mettant en place des incitations adaptées (réduction de l'allocation d'études et qui ne subit aucune variation suivant les années de formation, reconnaissance institutionnelle, accompagnement technique, appui matériel, avantages fiscaux) ;
- Organiser à la fin de chaque année de formation un atelier de capitalisation impliquant tous les acteurs du dispositif avant de passer à l'année suivante ;
- Évaluer et réviser les textes réglementaires qui régissent la formation à la modalité duale au Sénégal, afin de les adapter aux réalités du terrain et aux exigences de la formation par apprentissage.

CONCLUSION

Cette présente étude qui porte sur l'analyse du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland a permis de mieux comprendre sa mise en œuvre.

En effet, les résultats obtenus ont montré que c'est un dispositif de formation qui a été mis en place pour apporter une réponse à la question de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes mais également de répondre aux attentes socioéconomiques de la commune de Mont-Rolland.

Globalement, le processus de recrutement des apprenants a été perçu comme transparent et équitable. Cependant, les résultats ont révélé des contraintes liées au niveau d'études et à l'âge des candidats. Cette situation interroge l'accessibilité du dispositif et met en lumière la nécessité d'adapter les critères de recrutement des apprenants aux exigences de la formation à la modalité duale établis par le PF2E.

Le déroulement des enseignements-apprentissages est caractérisé par une bonne prise en compte de la pratique. En effet, il se passe bien dans l'ensemble au CFP, mais en entreprise formatrice, des manquements sont notés notamment concernant l'évaluation des compétences acquises par les apprenants.

Le type de collaboration tripartite (antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS) est caractérisé par une absence de convention formelle qui demeure indispensable pour le bon fonctionnement du dispositif.

Les difficultés identifiées dans la mise en œuvre du dispositif sont diverses. Elles sont notées au niveau du recrutement des apprenants, dans le déroulement des enseignements-apprentissages (suivi et évaluation des apprenants notamment en entreprise formatrice, aspects sociaux et financiers) et dans la collaboration tripartite. Ces difficultés démontrent que, malgré sa pertinence, le dispositif de formation reste perfectible notamment sur le plan institutionnel, pédagogique et organisationnel.

D'après les résultats obtenus, les leviers identifiés pour améliorer le dispositif de formation portent principalement sur le renforcement de la pédagogie, l'amélioration du suivi et de l'évaluation des apprenants, ainsi que la formalisation et la dynamisation de la collaboration tripartite (antenne PF2E Thiès-CFP Mont-Rolland-entreprise QFS).

En définitive, les résultats de cette étude ont révélé que le dispositif de formation à la modalité duale en horticulture au CFP Mont-Rolland a été mis en place pour apporter une réponse pertinente aux enjeux de qualification, d'employabilité et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes en milieu rural ; en cohérence avec les orientations des politiques publiques et les attentes des populations de la commune de Mont-Rolland. Globalement sa mise en œuvre repose sur le

principe de la formation en alternance ou formation à la modalité duale. Toutefois, d'après les résultats de cette étude, elle est caractérisée par des difficultés liées au recrutement des apprenants, à la pédagogie, aux aspects sociaux et financiers des apprenants et à la collaboration tripartite. Ainsi, les recommandations qui ont été formulées visent à assurer une mise en œuvre plus efficace et durable de ce dispositif, afin qu'il contribue pleinement au développement de la formation agricole et rurale au Sénégal.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ahossin, E. F. M., Tovodounnon, M. F., & Deguenon, S. M. R. (2025). La professionnalisation de l'enseignement technique et professionnelle au Bénin par l'approche de la formation par alternance. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 8(3), Article 3. <https://www.revue-isg.com/index.php/home/article/view/2038>
- ANSD. (2024a). *AGRICULTURE-Rapport-Provisoire-RGPH5_juillet2024*.
- ANSD. (2024b). *Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal Troisième trimestre*.
- Ardouin, T., Barbier, JM., Debouvry, P., Le Boterf, G., Maragnani, A., Meignant, A., Parmentier, C., Soyer, J., Gurgand, M., Vial, M., Wittorski, R., & Zarifian, P. (2016). *Renforcement de l'expertise sud en ingénierie de formation Atelier FAR au Maroc – 11 au 15 juillet 2016*.
- Basse, B. W., & Worou, O. N. (2024). *Working Paper [xxx] Report Working paper [xxx] Report Working paper*.
- Bassono, B. (2025, mai). “ Analyse des mesures de qualité de la formation professionnelle au Burkina Faso ”. *7ème Colloque international du RAIFFET du 5 au 8 mai 2025 à l'IPNETP d'ABIDJAN en CÔTE d'IVOIRE*. <https://hal.science/hal-05108761>
- Berger, J.-L., Wenger, M., & Sauli, F. (2023). Engagement en formation professionnelle initiale duale et perceptions de la qualité de la formation. *Didactique*, 4(2), 33-64. <https://doi.org/10.37571/2023.0203>
- Bouatlaoui, T., & Ouasri, A. (2025). La formation professionnelle initiale au Maroc : Etat des lieux, Dispositifs de formation, et enjeux socio-éducatifs. *Revue Internationale de la Recherche Scientifique (Revue-IRS)*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15607734>
- COGEMAP. (2023). *PLAN STRATEGIQUE QUINQUENNAL 2023-2027 DU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE MONT-ROLLAND*.
- Cömertpay, R., & Tenikue, M. (2023). *La formation professionnelle et technique et l'emploi au Sénégal*. <https://liser.elsevierpure.com/en/publications/la-formation-professionnelle-et-technique-et-lemploi-au-s%C3%A9n%C3%A9gal>
- Crottaz, C., Delobbe, N., & Morante, S. F. (2021). La formation professionnelle initiale duale comme levier d'engagement organisationnel : Analyse d'un dispositif de formation d'apprenti-es assistant-es en soins et santé communautaire (ASSC) dans le contexte domiciliaire. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, (62). <https://doi.org/10.4000/edso.17134>
- Davoine, É., & Deitmer, L. (2020). *La formation duale allemande par apprentissage : Un modèle exportable?*

- De Ketele, J.-M. (2013). Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p. 117-120). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0117>
- Dia, A., Founanou, M., & Ratsimalahelo, Z. (2022). *Analyse de la performance du secteur agricole et son impact sur la croissance économique du Sénégal*. <https://hal.science/hal-04222403>
- Diallo, M. A. (2023). *Au centre des priorités des jeunes sénégalais : La gestion de l'économie, l'insécurité et l'emploi*.
- Diop, B. (2022). *Appui à la Réforme de la Formation Professionnelle au Sénégal (RéFoP)*.
- Dumas, T. A., Diallo, T. M., & Benjamin, F. K. (2023). *Programmes d'Appui à l'Emploi et à l'Employabilité des Jeunes dans les Secteurs de Travail au Sénégal*.
- ETF. (2024). *30 ans, plus de 30 histoires. L'impact de l'ETF sur l'éducation et les compétences au Maroc et en Tunisie | ETF*. https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/30-years-30-stories-etfs-impact-education-and-skills-morocco-and-tunisia?utm_source=chatgpt.com
- FAAPA. (2024). *THIÈS : L'ANA RELANCE LA PISCICULTURE À MONT ROLLAND – FAAPA FR*. <https://www.faapa.info/blog/thies-lana-relance-la-pisciculture-a-mont-rolland/>
- Fall, A. K. (2025). *Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) : Exemple du SENEGAL*.
- FAO. (2009). *L'agriculture mondiale à l'horizon 2050*.
- FARMADA. (2022). *Formation agricole et rurale MADAGASCAR*.
- Foko, P. (2023). *Evaluation No 2 Titre de la tâche : Théories du Management*.
- Gavens, N. (2018). Les sciences de l'éducation, une culture pluridisciplinaire. In *Pédagogies en développement* (p. 87-101). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.nal.2018.01.0087>
- Gessler, M., & Peters, S. (2017). Implementation of Dual Training Programmes through the Development of Boundary Objects : A Case Study. *EDUCAR*, 53(2), 309-331. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.862>
- Hessels-Schlatter, C., Hessels, M., & Brandon, S. (2021). Cognition, métacognition, éducation : L'approche intégrative de l'Atelier d'Apprentissage. *Raisons éducatives*, 25(1), 289-311. <https://doi.org/10.3917/raised.025.0289>
- Histoire de la commune. (s. d.). *Mont-Rolland*. Consulté 1 septembre 2025, à l'adresse <https://www.montrolland.gouv.sn/histoire-de-la-commune/>

- Hossen, M. I., Awrangjeb, M., Pan, S., & Mamun, A. A. (2025). Transfer learning in agriculture: A review. *Artificial Intelligence Review*, 58(4), 97. <https://doi.org/10.1007/s10462-024-11081-x>
- Houndekon, R. D. W., & Ahossin, E. F. M. (2024). L'organisation du travail au sein des entreprises agricoles au Bénin. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 7(3). <https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/1658>
- Ibourk, A., & Ghazi, T. (2024). *DE LA CLASSE À LA CARRIÈRE* :
- IPE-UNESCO. (2021). *En Afrique, la transformation de la formation professionnelle est en marche* | Institut international de planification de l'éducation. <http://www.iiep.unesco.org/fr/articles/en-afrique-la-transformation-de-la-formation-professionnelle-est-en-marche>
- IPE-UNESCO. (2022). *UnescoPhysicalDocument*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383057>
- Kamara, A. I. (2024). *Formation professionnelle, insertion sur le marché du travail et accès à un emploi décent, quelles relations? : Un essai d'évaluation multidimensionnelle de la performance des systèmes de formation au Sénégal*.
- Kippeurt, N., & Bouland, C. (2023). *GUIDE TECHNIQUE POUR LA CRÉATION D'UN CENTRE DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE*.
- LEROCEL. (2015). *PLAN DE DEVELOPPEMENT COMMUNAL DE MONT-ROLLAND 2015-2020*.
- Mbengue, G. S. L. (2014). *Memoire Online—Impacts de la variabilité pluviométrique sur les productions agricoles dans la commune de Mont-Rolland des années 1950 aux années 2000*. - Gilbert Sidy Lamine MBENGUE. Memoire Online. https://www.memoireonline.com/03/20/11712/m_Impacts-de-la-variabilite-pluviometrique-sur-les-productions-agricoles-dans-la-commune-de-Mont15.html
- Mbiatong, J. (2019). Insertion sociale et professionnelle. In *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique* (p. 423-426). éres. <https://doi.org/10.3917/eres.delor.2019.01.0423>
- Melachio Nguedia, M., Fongang Fouepe, G. H., & Tchouamo, I. R. (2025). *Diagnostic des dispositifs d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes dans le secteur agropastoral de la région de l'Ouest-Cameroun*. <https://doi.org/10.60569/11-A1>
- Ndiaye, M., & Diallo, T. M. (2023). Impact de la formation en prévisions climatiques saisonnières sur l'agriculture au Sénégal. *Économie rurale*, 384(2), 41-57. <https://doi.org/10.4000/economierurale.11275>

- OIT. (2020). *Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest : Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Togo.*
- Pedrosa, C., & Hascoët, M. (2025). Quelles pratiques de différenciation dans les établissements d'enseignement du post-obligatoire : Perceptions d'élèves dans trois établissements fribourgeois, Suisse. *Recherches en éducation*, (58), Article 58. <https://doi.org/10.4000/1316f>
- PF2E. (2022). *LA FORMATION ECOLE-ENTREPRISE.*
- PF2E. (2025). *ETAT DES LIEUX PF2E 2018—2025.*
- Pilz, M., & Li, J. (2014). Tracing Teutonic footprints in VET around the world? The skills development strategies of German companies in the USA, China and India. *European Journal of Training and Development*, 38(8), 745-763. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ejtd-10-2013-0110/full/html>
- Projet Warwi. (2021). *WARWI PANORAMA DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE AU SÉNÉGAL (2e COPIL) —Warwi.* https://www.warwi.org/articles/warwi-panorama-de-la-formation-agricole-et-rurale-au-senegal/?utm_source=chatgpt.com
- Prudhomme, R., Ahoun, V. D., Fall, C. S., Piraux, M., & Dorin, B. (2025). *Analyse prospective de l'agriculture sénégalaise en 2050 : Agro-industrie versus agroécologie?* CIRAD; ISRA-BAME; FAO; <https://doi.org/10.4060/cd5033fr>
- Reiniger, M. (2014). *La formation duale : Système de formation professionnelle suisse.*
- Rensma, M., Boissy, J., & Ndaw, A. (2024). *RECHERCHE QUALITATIVE TRAVAIL DÉCENT CINQ SOUS SECTEURS HORTICULTURE.*
- Sakho-Jimbira, S., & Hathie, I. (2020). *L'avenir de l'agriculture en Afrique subsaharienne.*
- Sall, S. (2025). *Analyse de la formation à la modalité duale au Sénégal : Exemple du CSFP de bounkiling.*
- Sané, P. A. (2025). *CONTRIBUTION A L'ANALYSE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PAR ALTERNANCE DANS LES CENTRES DE FORMATION AGRICOLE RURALE : CAS DES MFR DU SENEGAL.*
- Sarr, S. (Réalisateur). (2025). *Présentation de la formation agricole et rurale au Sénégal* [Enregistrement vidéo].
- Sénégal2050. (2024). *Sénégal 2050 : Agenda National de transformation.*
- Sow, A., & Bodian, C. S. (2023). *Expérience d'implantation d'une entreprise agrobusiness : Cas de Quality Fruit Sénégal (QFS) à Mont-Rolland Thiès.*
- Thackeray, V. (2025). *Transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur : Un dispositif d'expérimentation autour des eportfolios d'apprentissage.* <https://hal.science/hal-05169241>

- Verdier, É. (2020). La place des entreprises dans les systèmes de formation professionnelle: Une perspective comparative européenne. *Céreq Essentiels*, 2(1), 17-25.
<https://doi.org/10.3917/esse.002.0017>
- Wagué, M. L. (2024). *Les politiques agricoles céréalières et la réduction de la pauvreté au Sénégal depuis l'indépendance*.
<http://rivieresdusud.uasz.sn/xmlui/handle/123456789/2439>
- Wampfler, B., & Bergès, L. (2017). *Comprendre le processus d'installation des jeunes en agriculture pour mieux l'accompagner*.

ANNEXES

Annexe 1: Tableau d'opérationnalisation des objectifs spécifiques

Objectifs spécifiques	Variables	Indicateurs
Identifier les raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland	Raisons de la mise en place du dispositif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emploi et employabilité 2. Pertinence de la formation 3. Politiques publiques 4. Attentes sociales
Décrire le processus de recrutement des apprenants	Processus de recrutement des apprenants	<ol style="list-style-type: none"> 1. Critères d'admission 2. Candidature 3. Transparence et équité 4. Appréciation du processus
Analyser le déroulement de la formation au CFP et en entreprise formatrice	Déroulement de la formation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulation de la formation CFP/Entreprise 2. Organisation et déroulement des enseignements-apprentissages 3. Encadrement et suivi des apprenants 4. Conditions matérielles, organisationnelles et environnementales 5. Évaluation des apprenants
Analyser le type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice	Type de collaboration	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accords formels et partenariats 2. Répartition des rôles et responsabilités 3. Communication et coordination 4. Suivi-évaluation 5. Durabilité du partenariat
Identifier les difficultés rencontrées durant la formation	Difficultés rencontrées	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difficultés liées au recrutement des apprenants 2. Difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages 3. Difficultés à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) 4. Difficultés sociales et financières 5. Difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants
Identifier les leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation	Leviers à mettre en place	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leviers liés à la pédagogie 2. Leviers liés à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) 3. Leviers matériels et logistiques 4. Leviers sociaux et financiers 5. Leviers liées au suivi et à l'évaluation

Annexe 2: Guide d'entretien pour le Chef d'antenne du PF2E à Thiès

I. Présentation et expérience
<ol style="list-style-type: none">1. Pouvez-vous vous présenter brièvement (prénom et nom, âge, origine, parcours scolaire et professionnel) ?2. Nombre d'année d'expérience dans la formation professionnelle et technique3. Êtes-vous formé à la modalité duale4. Nombre d'année dans ce dispositif
II. Identification des raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il un rapport entre la mise en place de ce dispositif et la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes de cette localité ?2. En quoi cette modalité de formation est pertinente pour le secteur agricole et pour les jeunes de cette localité ?3. Pouvez-vous me parler des liens qui existent entre la mise en place de ce dispositif et les politiques publiques et institutionnelles ?4. Comment la société (population locale, acteurs locaux) accueille cette formation ?
III. Description du processus de recrutement des apprenants
<ol style="list-style-type: none">1. Quels sont les critères d'admission pour la formation ?2. Comment se fait l'appel à candidature pour le recrutement (étapes du recrutement) ?3. Est-ce que le recrutement est transparent et équitable ?4. Est-ce que le processus de recrutement est efficace ?
IV. Analyse du déroulement de la formation au CFP et en entreprise
<ol style="list-style-type: none">1. Comment est articulé ou organisé la formation entre CFP et entreprise (organisation de l'alternance CFP/entreprise) ?2. Que pouvez-vous me dire par rapport à l'organisation et au déroulement des enseignements-apprentissages (contenu et pédagogie) ?3. Comment est assuré l'encadrement et le suivi des apprenants ?4. Que pouvez-vous me dire par rapport aux conditions matérielles et organisationnelles pour la formation ?5. Comment les apprenants sont évalués ?
V. Analyse du type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il des accords formels et partenariats entre les 3 entités ?2. Comment sont réparties, les rôles et responsabilités entre eux ?3. Pouvez-vous me parler de la communication et de la coordination ?4. Comment se fait le suivi et l'évaluation du dispositif de formation entre les 3 parties5. Quels sont les éléments qui peuvent garantir la durabilité et le renforcement du partenariat ?
VI. Identification des difficultés rencontrées durant la formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quelles sont les difficultés liées au recrutement des apprenants ?2. Existe-t-il des difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages ?3. Pouvez-vous me parler des difficultés par rapport à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?4. Existe-t-il des difficultés sociales et financières ?5. Quelles sont les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants ?
VII. Identification de leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quels leviers pour la pédagogie ?2. Quels leviers pour la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?3. Quels sont les leviers matériels et logistiques ?4. Quels leviers pour les aspects sociaux et financiers ?5. Quels leviers liés au suivi et à l'évaluation des apprenants et du dispositif de formation ?

Annexe 3: Guide d'entretien pour le Directeur du CFP Mont-Rolland

I. Présentation et expérience
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pouvez-vous vous présenter brièvement (prénom et nom, âge, origine, parcours scolaire et professionnel) ? 2. Nombre d'année d'expérience dans la formation professionnelle et technique 3. Êtes-vous formé à la modalité duale ? 4. Nombre d'année dans ce dispositif
II. Identification des raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe-t-il un rapport entre la mise en place de ce dispositif et la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes de cette localité ? 2. En quoi cette modalité de formation est pertinente pour le secteur agricole et pour les jeunes de cette localité ? 3. Pouvez-vous me parler des liens qui existent entre la mise en place de ce dispositif et les politiques publiques et institutionnelles ? 4. Comment la société (population locale, acteurs locaux) accueille cette formation ?
III. Description du processus de recrutement des apprenants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quels sont les critères d'admission pour la formation ? 2. Comment se fait l'appel à candidature pour le recrutement (étapes du recrutement) ? 3. Est-ce que le recrutement est transparent et équitable ? 4. Est-ce que le processus de recrutement est efficace ?
IV. Analyse du déroulement de la formation au CFP et en entreprise
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment est articulé ou organisé la formation entre CFP et entreprise (organisation de l'alternance CFP/entreprise) ? 2. Que pouvez-vous me dire par rapport à l'organisation et au déroulement des enseignements-apprentissages (contenu et pédagogie) ? 3. Comment est assuré l'encadrement et le suivi des apprenants ? 4. Que pouvez-vous me dire par rapport aux conditions matérielles et organisationnelles pour la formation ? 5. Comment les apprenants sont évalués ?
V. Analyse du type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe-t-il des accords formels et partenariats entre les 3 entités ? 2. Comment sont réparties, les rôles et responsabilités entre eux ? 3. Pouvez-vous me parler de la communication et de la coordination ? 4. Comment se fait le suivi et l'évaluation du dispositif de formation entre les 3 parties 5. Quels sont les éléments qui peuvent garantir la durabilité et le renforcement du partenariat ?
VI. Identification des difficultés rencontrées durant la formation
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles sont les difficultés liées au recrutement des apprenants ? 2. Existe-t-il des difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages ? 3. Pouvez-vous me parler des difficultés par rapport à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ? 4. Existe-t-il des difficultés sociales et financières ? 5. Quelles sont les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants ?
VII. Identification de leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quels leviers pour la pédagogie ? 2. Quels leviers pour la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ? 3. Quels sont les leviers matériels et logistiques 4. Quels leviers pour les aspects sociaux et financiers ? 5. Quels leviers liés au suivi et à l'évaluation des apprenants et du dispositif de formation ?

Annexe 4: Guide d'entretien pour les formateurs au CFP

I. Présentation et expérience
<ol style="list-style-type: none">1. Pouvez-vous vous présenter brièvement (prénom et nom, âge, origine, parcours scolaire et professionnel) ?2. Niveau de recrutement et le nombre d'année de service dans l'enseignement technique et la formation professionnelle3. Êtes-vous formé à la modalité duale ?4. Nombre d'année dans la formation à la modalité duale5. Avez-vous des responsabilités dans ce dispositif au sein du centre ?
II. Identification des raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il un rapport entre la mise en place de ce dispositif et la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes de cette localité ?2. En quoi cette modalité de formation est pertinente pour le secteur agricole et les jeunes de ?3. Pouvez-vous me parler des liens qui existent entre la mise en place de ce dispositif et les politiques publiques et institutionnelles ?4. Comment la société (population locale, acteurs locaux) accueille cette formation ?
III. Description du processus de recrutement des apprenants
<ol style="list-style-type: none">1. Quels sont les critères d'admission pour la formation ?2. Comment se fait l'appel à candidature pour le recrutement (étapes du recrutement) ?3. Est-ce que le recrutement est transparent et équitable ?4. Est-ce que le processus de recrutement est efficace ?
IV. Analyse du déroulement de la formation au CFP et en entreprise
<ol style="list-style-type: none">1. Comment est articulé ou organisé la formation entre CFP et entreprise (organisation de l'alternance CFP/entreprise) ?2. Que pouvez-vous me dire par rapport à l'organisation et au déroulement des enseignements-apprentissages (contenu et pédagogie) ?3. Comment est assuré l'encadrement et le suivi des apprenants ?4. Que pouvez-vous me dire par rapport aux conditions matérielles et organisationnelles pour la formation ?5. Comment les apprenants sont évalués ?
V. Analyse du type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il des accords formels et partenariats entre les 3 entités ?2. Comment sont réparties, les rôles et responsabilités entre eux ?3. Pouvez-vous me parler de la communication et de la coordination ?4. Comment se fait le suivi et l'évaluation du dispositif de formation entre les 3 parties5. Quels sont les éléments qui peuvent garantir la durabilité et le renforcement du partenariat ?
VI. Identification des difficultés rencontrées durant la formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quelles sont les difficultés liées au recrutement des apprenants ?2. Existe-t-il des difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages ?3. Pouvez-vous me parler des difficultés par rapport à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?4. Existe-t-il des difficultés sociales et financières ?5. Quelles sont les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants ?
VII. Identification de leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quels leviers pour la pédagogie ?2. Quels leviers pour la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?3. Quels sont les leviers matériels et logistiques4. Quels leviers pour les aspects sociaux et financiers ?5. Quels leviers liés au suivi et à l'évaluation des apprenants et du dispositif de formation ?

Annexe 5: Guide d'entretien pour les tuteurs en entreprise

I. Présentation et expérience
<ol style="list-style-type: none">1. Pouvez-vous vous présenter brièvement (prénom et nom, âge, origine, parcours scolaire et professionnel, fonction dans l'entreprise) ?2. Nombre d'année d'expérience dans le domaine agricole et de la formation agricole3. Êtes-vous formé à la modalité duale ?4. Nombre d'années dans ce dispositif ?
II. Identification des raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il un rapport entre la mise en place de ce dispositif et la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes de cette localité ?2. En quoi cette modalité de formation est pertinente pour le secteur agricole et pour les jeunes de cette localité ?3. Pouvez-vous me parler des liens qui existent entre la mise en place de ce dispositif et les politiques publiques et institutionnelles ?4. Comment la société (population locale, acteurs locaux) accueille cette formation ?
III. Description du processus de recrutement des apprenants
<ol style="list-style-type: none">1. Quels sont les critères d'admission pour la formation ?2. Comment se fait l'appel à candidature pour le recrutement (étapes du recrutement) ?3. Est-ce que le recrutement est transparent et équitable ?4. Est-ce que le processus de recrutement est efficace ?
IV. Analyse du déroulement de la formation au CFP et en entreprise
<ol style="list-style-type: none">1. Comment est articulé ou organisé la formation entre CFP et entreprise (organisation de l'alternance CFP/entreprise) ?2. Que pouvez-vous me dire par rapport à l'organisation et au déroulement des enseignements-apprentissages (contenu et pédagogie) ?3. Comment est assuré l'encadrement et le suivi des apprenants ?4. Que pouvez-vous me dire par rapport aux conditions matérielles et organisationnelles pour la formation ?5. Comment les apprenants sont évalués ?
V. Analyse du type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il des accords formels et partenariats entre les 3 entités ?2. Comment sont réparties, les rôles et responsabilités entre eux ?3. Pouvez-vous me parler de la communication et de la coordination ?4. Comment se fait le suivi et l'évaluation du dispositif de formation entre les 3 parties5. Quels sont les éléments qui peuvent garantir la durabilité et le renforcement du partenariat ?
VI. Identification des difficultés rencontrées durant la formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quelles sont les difficultés liées au recrutement des apprenants ?2. Existe-t-il des difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages ?3. Pouvez-vous me parler des difficultés par rapport à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?4. Existe-t-il des difficultés sociales et financières ?5. Quelles sont les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants ?
VII. Identification de leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quels leviers pour la pédagogie ?2. Quels leviers pour la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?3. Quels sont les leviers matériels et logistiques4. Quels leviers pour les aspects sociaux et financiers ?5. Quels leviers liés au suivi et à l'évaluation des apprenants et du dispositif de formation ?

Annexe 6: Guide d'entretien pour les apprenants

I. Présentation et parcours
<ol style="list-style-type: none">1. Pouvez-vous vous présenter brièvement (prénom et nom, âge, origine, parcours scolaire et professionnel avant d'intégrer la formation) ?2. Niveau d'étude à l'entrée de la formation. Métier suivi3. Pourquoi le choix de la formation agricole et à la modalité duale4. Attentes à l'issue de la formation
II. Identification des raisons de la mise en place du dispositif de formation à la modalité duale dans le secteur agricole au CFP Mont-Rolland
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il un rapport entre la mise en place de ce dispositif et la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes de cette localité ?2. En quoi cette modalité de formation est pertinente pour le secteur agricole et pour les jeunes de cette localité ?3. Pouvez-vous me parler des liens qui existent entre la mise en place de ce dispositif et les politiques publiques et institutionnelles ?4. Comment la société (population locale, acteurs locaux) accueille cette formation ?
III. Description du processus de recrutement des apprenants
<ol style="list-style-type: none">1. Quels sont les critères d'admission pour la formation ?2. Comment se fait l'appel à candidature pour le recrutement (étapes du recrutement) ?3. Est-ce que le recrutement est transparent et équitable ?4. Est-ce que le processus de recrutement est efficace ?
IV. Analyse du déroulement de la formation au CFP et en entreprise
<ol style="list-style-type: none">1. Comment est articulé ou organisé la formation entre CFP et entreprise (organisation de l'alternance CFP/entreprise) ?2. Que pouvez-vous me dire par rapport à l'organisation et au déroulement des enseignements-apprentissages (contenu et pédagogie) ?3. Comment est assuré l'encadrement et le suivi des apprenants ?4. Que pouvez-vous me dire par rapport aux conditions matérielles et organisationnelles ?5. Comment les apprenants sont évalués ?
V. Analyse du type de collaboration entre l'antenne PF2E Thiès, le CFP Mont-Rolland et l'entreprise formatrice
<ol style="list-style-type: none">1. Existe-t-il des accords formels et partenariats entre les 3 entités ?2. Comment sont réparties, les rôles et responsabilités entre eux ?3. Pouvez-vous me parler de la communication et de la coordination ?4. Comment se fait le suivi et l'évaluation du dispositif de formation entre les 3 parties5. Quels sont les éléments qui peuvent garantir la durabilité et le renforcement du partenariat ?
VI. Identification des difficultés rencontrées durant la formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quelles sont les difficultés liées au recrutement des apprenants ?2. Existe-t-il des difficultés liées au déroulement des enseignements-apprentissages ?3. Pouvez-vous me parler des difficultés par rapport à la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?4. Existe-t-il des difficultés sociales et financières ?5. Quelles sont les difficultés liées au suivi et à l'évaluation des apprenants ?
VII. Identification de leviers à mettre en place pour améliorer ce dispositif de formation
<ol style="list-style-type: none">1. Quels leviers pour la pédagogie ?2. Quels leviers pour la collaboration tripartite (antenne PF2E-CFP-Entreprise) ?3. Quels sont les leviers matériels et logistiques4. Quels leviers pour les aspects sociaux et financiers ?5. Quels leviers liés au suivi et à l'évaluation des apprenants et du dispositif de formation ?