

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union – Discipline – Travail

Secrétariat d'Etat chargé de
l'Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle



Ushirika wa Maendeleo ya Elimu Barani Afrika
الرابطة لأجل تطوير التربية في إفريقيا
Association for the Development of Education in Africa
Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique
Associação para o Desenvolvimento da Educação em África

29 décembre 2017

DU CONTINUUM EDUCATION- FORMATION AU CONTINUUM EDUCATION-FORMATION- TRAVAIL :

Perspectives d'évolution à partir de
l'analyse de dispositifs dans 18 pays
africains.

**Richard WALTHER avec la collaboration de Michel
CARTON et l'appui technique d'Aude MELLET**

Une publication du Pôle de Qualité Inter-Pays sur le Développement
des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP / DCTP)
produite et coordonnée par NORRAG.



Network for international policies and
cooperation in education and training

Réseau sur les politiques et la coopération
internationales en éducation et en formation

Table des Matières

Remerciements	3
Sigles	5
Introduction	7
Rapports pays 2017	8
Modèle de structuration des rapports.....	8
Synthèse du rapport du Bénin.....	11
Synthèse du rapport du Burkina Faso	16
Synthèse du rapport du Cameroun	20
Synthèse du rapport de la Côte d'Ivoire	25
Synthèse du rapport du Ghana.....	29
Synthèse du rapport du Libéria	34
Synthèse du rapport de Madagascar	39
Synthèse du rapport du Mali.....	43
Synthèse du rapport de Maurice	47
Synthèse du rapport du Niger	52
Synthèse du rapport de la République Démocratique du Congo.....	56
Synthèse du rapport du Rwanda	61
Synthèse du rapport du Sénégal.....	66
Synthèse du rapport de la Tanzanie	70
Synthèse du rapport du Tchad	75
Synthèse du rapport du Togo.....	80
Synthèse du rapport de la Tunisie	83
Points communs et spécificités entre les types de dispositifs de continuum mis en œuvre par les pays participants au PQIP/DCTP	87
Vers une approche renouvelée du concept de continuum liant inséparablement éducation, formation et insertion.....	87
Les concepts de départ sur le continuum éducation/formation.....	87
Les cinq types de dispositif mis en œuvre dans les pays	89
Des réflexions conclusives sur les diverses approches du concept de continuum mises en œuvre.....	101
Annexe 1: Liste des experts/participants au séminaire.....	104
Annexe 2 : Ordre du jour du séminaire	107
Annexe 3 : Structuration du travail de groupe	113
Annexe 4 : Restitution des travaux des Commissions	114
Annexe 5 : Publications du PQIP/DCTP	117

Remerciements

La réalisation du compendium a été rendue possible grâce aux experts pays qui ont fourni les données et analyses permettant d’appréhender la spécificité des dispositifs du continuum mis en œuvre dans leur pays respectif. Le tableau ci-dessous indique les noms et les qualités de ces experts :

Bénin	M. Issiakou Bienvenu YESSOUF , Inspecteur de l’ETFP et Conseiller Technique du Ministre
Burkina Faso	Mme OUEDRAOGO Aminata , Directrice Générale de l’Encadrement Pédagogique et de la Formation Initiale et Continue M. SEQUEDA Bonaventure , Directeur des statistiques sectorielles au Ministère de l’Education nationale et de l’Alphabétisation
Cameroun	Mme NGO NGUIDJOL Sophie Magloire Diamant, épouse MBENOUN Directeur de la formation et de l’orientation professionnelle
Côte d’Ivoire	M. Emmanuel ESSUI , Inspecteur Pédagogique
Ghana	Mr Sebastian DEH , Technical Advisor on TVET
Liberia	Mr Saku DUKULY , Assistant Minister, Ministry for Science, Technology, Vocational and Special Education
Madagascar	M. R. Théodore RAKOTOARIMINO , Directeur Général de l’ETFP
Mali	M. Dramane TOGOLA , Directeur National Adjoint de la Formation Professionnelle
Maurice	Mr. Sayadaly MAUDARBOCUS , Ag. Deputy Director at the MITD
Maroc	Mme Latifa KAMILI , Chef de Division, Chargée des Projets à l’OFPPT
Niger	M. Abdou SAHLA , Directeur des Etudes et de la Programmation M. Ousmane SILEMANE , Conseiller Technique du Ministre
République Démocratique du Congo	M. Emmanuel Madilamba YAMBA , Inspecteur général
Rwanda	Mr Emmanuel Butera , TVET Technical Adviser
Sénégal	M. Abdou FALL , Directeur des Ressources Humaines
Tanzania	Dr. Richard J. Masika , Rector of Arusha Technical College
Tchad	Mme DJORBAYE Mounoubaï Chantal , Directrice Générale de l’Enseignement Technique
Togo	Mme ADAM-TSAR Essogbarè épouse ALABA , Directrice de l’Enseignement Secondaire et Technique
Tunisie	M. Khaled RAOUANI , Directeur Général de la prospective, planification et programmation des projets, Ministère de la formation professionnelle et de l’emploi de la Tunisie

La publication du Compendium n’aurait pas été possible sans le soutien financier de la Coopération suisse (Direction du Développement et de la Coopération ou DDC). Par conséquent, **Monsieur Mamadou TOURE**, Secrétaire d’Etat chargé de l’ETFP en Côte d’Ivoire et animateur du Pôle Qualité Interpays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP / DCTP) tient à remercier très chaleureusement la Coopération suisse pour sa généreuse contribution et son soutien continu au Pôle.

Notre reconnaissance va aux Ministres des pays qui ont contribué à ce Compendium en permettant à leurs techniciens et experts de prendre le temps d’analyser les dispositifs de continuum mis en œuvre dans leur pays.

Nous tenons à remercier NORRAG pour le travail de coordination et de gestion dans la rédaction des synthèses des rapports pays ainsi que pour sa contribution intellectuelle en vue de garantir la qualité de ce Compendium.

Nos remerciements et notre reconnaissance vont à l'équipe de coordination du PQIP / DCTP : elle comprend les membres techniques qui ont rédigé le Compendium et les personnels administratifs qui ont grandement facilité le suivi des études de cas et l'organisation réussie des délibérations du séminaire d'Abidjan. Nous tenons, enfin, à remercier sincèrement le Secrétariat de l'ADEA pour son appui administratif à l'activité du Pôle.

Amara KAMATE, coordonnateur du PQIP / DCTP, fait à Abidjan le 28 décembre 2017.

Sigles

ADEA	Association pour le Développement de l'Education en Afrique
AFD	Agence Française de Développement
APC	Approche par Compétences
BADEA	Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BID	Banque Islamique de Développement
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
BTP	Bâtiments Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CE	Cours Elementaire
CM	Cours Moyen
COMESA	Marché Commun de l'Afrique Orientale et Australe
CP	Cours Préparatoire
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CTB	Coopération Technique Belge
DCTP	Développement des compétences techniques et professionnelles
DDC	Direction du Développement et de la Coopération Suisse
EAC	Communauté d'Afrique de l'Est
ECGLC	Communauté Economique des Pays des Grands Lacs
EFTP	Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ISESCO	Organisation islamique pour l'Education, les Sciences et la Culture
KOIKA	Korean International Cooperation Agency
NEET	Not in Education, Employment or Training
ONG	Organisation non-gouvernementale

PAM	Programme Alimentaire Mondial
PNB	Produit National Brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PQIP / DCTP	Pôle Qualité Interpays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
RDC	République Démocratique du Congo
OIT	Organisation Internationale du Travail
RESEN	Rapport sur l'Etat du Système Educatif National
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNHCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
ZEP	Zones d'éducation prioritaire

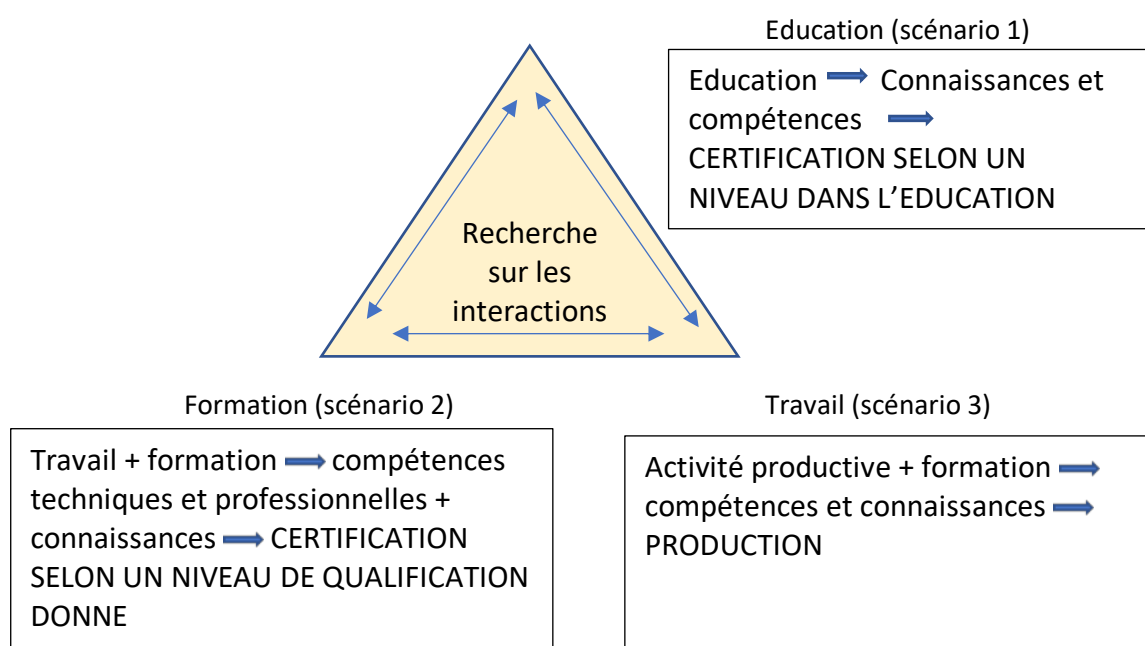
Introduction

Le Pôle Qualité Inter Pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP) en Afrique, animé par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (SE-ETFP) de Côte d'Ivoire, a pour but de mutualiser les expériences des Pays africains, en vue de favoriser une meilleure qualification professionnelle des jeunes et ainsi de faciliter leur accès à l'emploi.

La conférence des Ministres, qui s'est tenue en juillet 2014 à Abidjan, avait défini le programme de travail du Pôle de Qualité jusqu'en 2017. Conformément à ce programme, le Pôle a approfondi la thématique de la « Formation des Formateurs et des Entrepreneurs » en 2015 (Conférence des Ministres de Kigali) et celle du « Continuum Education/Formation » en 2016 (Séminaire des experts d'Abidjan). Les résultats de ce travail sont disponibles sous la forme de deux « Compendiums des Expériences Pays » publiés en français et en anglais sur le site de NORRAG.¹

Le Compendium 2017 complète celui réalisé en 2016. Il prolonge le travail sur la thématique du « continuum éducation/formation » tout en l'approfondissant à partir d'une analyse des dispositifs mis en œuvre par les pays en vue de combattre l'exclusion d'un trop grand nombre de jeunes hors des systèmes d'éducation et de formation et ainsi les mener à une insertion socioprofessionnelle réussie.

Le travail réalisé par les experts en 2017 a permis de compléter sinon de redéfinir le concept de continuum en y intégrant le monde du travail et en mettant en évidence que l'interaction entre les trois termes « éducation/formation/insertion » du concept de continuum n'était pas nécessairement linéaire mais pouvait se conjuguer selon les trois scénarios suivants :



¹ www.norrag.org

Rapports pays 2017

A la suite du séminaire organisé en 2016, cinq thématiques d'approfondissement des expériences-pays sous la forme de dispositifs intégrés au système d'éducation et de formation ont été définies sur la base d'une lecture transversale des rapports pays :

- Thématique 1 : un dispositif d'éducation de base, centré sur la prise en compte des réalités socioéconomiques de la vie quotidienne, permettant d'acquérir les connaissances de base mais également des compétences sociales et professionnelles.
- Thématique 2 : la création de passerelles, en fin d'EPT, vers des dispositifs de formation professionnalisante.
- Thématique 3 : la conception et mise en œuvre de dispositifs de remédiation formels ou non formels permettant, après une déscolarisation précoce, d'acquérir un socle solide de connaissances et de compétences de base.
- Thématique 4 : un apprentissage de type rénové permettant de consolider les acquis éducatifs des sortants de l'éducation de base tout en les menant vers un niveau professionnel reconnu.
- Thématique 5 : Un cursus mixte éducation/formation au collège ou au lycée.

Chacun des pays a été sollicité à identifier un dispositif liant éducation et formation qu'il met en œuvre en fonction des priorités de son système d'éducation et de formation, en vue de permettre aux jeunes d'acquérir des connaissances et compétences leur permettant de s'insérer avec un maximum de chances dans le monde du travail.

Le but d'une telle identification n'est pas de faire un simple inventaire de l'existant. Il est de présenter puis d'analyser chaque expérience pays de manière à constituer un ensemble cohérent de pistes de travail interpays, dans un but de mutualisation des expériences en vue de mieux qualifier les jeunes en préparation à leur insertion dans le monde du travail.

17 pays ont envoyé un rapport en vue de leur participation au séminaire les 6-7 novembre 2017 à Abidjan, auxquels il s'agit d'ajouter la participation du Maroc. Les synthèses des rapports pays sont présentées ci-dessous. Il a été rajouté pour chaque synthèse un tableau avec une sélection de statistiques basé sur les données présentées dans le *Rapport mondial de suivi sur l'éducation (GEM) 2016*.²

Modèle de structuration des rapports

Il a été demandé à chaque expert désigné de suivre le modèle proposé afin permettre une analyse comparative des dispositifs développés dans chaque pays.

Positionnement institutionnel du dispositif présenté :

- Quelles sont les caractéristiques principales du dispositif de continuum éducation/formation proposé par votre pays en fin du séminaire des experts 2016 ?
- Quelles sont les raisons principales qui vous ont motivé à le retenir ?
- Comment le positionnez-vous par rapport aux autres expériences de continuum mis en œuvre dans votre pays ?

² UNESCO. 2016. *Global Education Monitoring Report : Education for People and Planet - Creating Sustainable Futures for All*, Paris, UNESCO. Statistical Tables: https://en.unesco.org/gem-report/sites/gem-report/files/GEM_Report_2016_2nd_edition_Statistical_Tables.pdf (consulté le 3 décembre 2017)

- A quel niveau scolaire se situe le dispositif : au niveau primaire (6 années de scolarité), au niveau de l'éducation de base (9 années de scolarité) ou à celui de l'enseignement secondaire général ou professionnel (post-éducation de base) ?
- Le dispositif fait-il appel à des enseignants et formateurs du système formel d'éducation et de formation, à des enseignants de l'éducation non formelle, à des formateurs professionnels, à des maîtres d'apprentissage ou à ces différentes catégories d'intervenants ?
- Diriez-vous que le dispositif retenu est formel, non formel ou dépasse la distinction faite habituellement entre ces deux catégories d'enseignement et de formation ?

Les raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

- A quelle situation ou à quel constat le dispositif essaie-t-il de remédier (merci de décrire les situations et constats qui sont à l'origine de la remédiation):
 - A l'abandon scolaire précoce ?
 - A la difficulté des jeunes en fin de cycle primaire de trouver une voie de formation alternative à l'entrée dans le collège ?
 - A la possibilité de créer une 2^{ème} chance d'éducation pour ceux qui sont sortis trop tôt du système scolaire ?
 - A la nécessité de créer une filière de formation par apprentissage pour les jeunes en fin de scolarité?
 - A la trop grande séparation instaurée dans l'enseignement général entre acquisition de connaissances et acquisition de compétences professionnelles ?
 - A d'autres raisons que vous voudrez bien préciser ?
- Comment et par qui ont été décidées la conception et la mise en œuvre du dispositif ?
 - Qui est à l'origine du dispositif ? Des responsables nationaux et/ou locaux ou des organisations internationales ?
 - Quelles ont été les analyses et motivations exprimées pour justifier la pertinence du dispositif ?
 - A quel niveau (local, régional, national) le dispositif a-t-il été mis en place ?
 - Existe-t-il déjà une première évaluation des résultats obtenus ?

L'ingénierie du dispositif de continuum

- En quoi le centrage du dispositif proposé sur la prise en compte des réalités socioéconomiques modifie-t-il les voies habituelles de l'acquisition des compétences ?
- Comment décririez-vous les réalités socioéconomiques que le dispositif prend particulièrement en compte ?
- Quelles conséquences a ce centrage :
 - Sur l'ingénierie de l'apprentissage : comment le dispositif définit-il les connaissances et compétences à acquérir par les jeunes pour avoir un maximum de chances de s'insérer socialement et professionnellement dans le monde du travail ?
 - Sur l'ingénierie pédagogique : en quoi le dispositif développe-t-il des situations efficaces d'acquisitions de compétences permettant aux jeunes de se professionnaliser tout en renforçant leurs acquis éducatifs ou scolaires ?
- Quels interlocuteurs autres que les responsables institutionnels sont considérés comme partenaires du pilotage et de la mise en œuvre du dispositif ?
- En quoi le dispositif retenu propose-t-il une meilleure connexion entre les situations et dispositifs actuels d'éducation et de formation ?

Les pistes de réforme induites par un meilleur continuum entre éducation et formation

- Le dispositif décrit et analysé a-t-il déjà produit un certain nombre de résultats reconnus par les responsables de l'éducation et de la formation ainsi que par les acteurs socioprofessionnels ?
- Si oui, quels ont été les critères de l'évaluation des résultats atteints ?
- Dans quelle mesure le dispositif retenu interroge-t-il la séparation instituée au niveau du système éducatif entre le champ cognitif et le champ de la professionnalisation ?
- En prenant pour hypothèse une valorisation et une généralisation possibles du dispositif décrit et analysé, quelle proposition de réforme feriez-vous dans votre pays pour mieux lier éducation et formation ?
- Si vous deviez rédiger une recommandation à l'adresse de votre ministre, quelle serait-elle ?

Synthèse du rapport du Bénin

Dispositif : Apprentissage traditionnel rénové dans les Centres de Formation Professionnelle ou les Ateliers/Entreprises.

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	126%	131%	120%	--
	Secondaire	54%	65%	44%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	96%	--	--	--
	Secondaire (1er cycle)	63%	72%	55%	--
	Secondaire (2ème cycle)	40%	51%	29%	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		85%	85%	86%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	55%	--	--	--
	Secondaire (1er cycle)	29%	--	--	--
	Secondaire (2ème cycle)	13%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	70'000	--	--	--
	Secondaire (1er cycle)	350'000	--	--	61%
	Secondaire (2ème cycle)	389'000	--	--	59%
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	3%	3%	3%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		1%	1%	1%	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

Le dispositif d'apprentissage traditionnel de type rénové conduisant à l'obtention du Certificat de Qualification aux Métiers vise à accroître l'accessibilité des jeunes vulnérables aux formations professionnelles et faciliter leur insertion sur le marché du travail. Ce dispositif permet de formaliser les apprentissages traditionnels, et offre aux jeunes déscolarisés ou non-scolarisés la possibilité de faire reconnaître par l'Etat leur qualification professionnelle pratique. Ce dispositif décentralisé est actif dans sept départements du Bénin (Alibori, Atacora, Borgou, Donga, Littoral, Ouémé, Plateau) depuis 2013, et sera élargi aux cinq départements restants (lancement officiel organisé en août 2017).

Positionnement institutionnel du dispositif

Le dispositif d'apprentissage traditionnel rénové a un caractère formel et trouve sa place dans la planification stratégique du secteur de l'éducation. Le dispositif est structuré de manière décentralisée, et implique des acteurs nationaux, départementaux et locaux.

Il s'articule au sein du cadre réglementaire comportant un décret et trois arrêtés d'application relatifs à l'examen du Certificat de Qualification aux Métiers : Décret n° 2005-117 du 17 mars 2005 (certification des qualifications professionnelles par apprentissage), modifié par le décret n° 2010-641 du 3 décembre 2010 (création du Certificat de Qualification Professionnelle et du Certificat de Qualification aux Métiers).

Publics visés

Le dispositif est destiné surtout aux jeunes non-scolarisés et déscolarisés du primaire.

Partenariats impliqués

Le rapport fait mention des partenariats au niveau du financement du dispositif:

(1) Financement des activités d'apprentissage

- L'élaboration des matrices de compétences et le renforcement des capacités des artisans et maîtres artisans sont financés en grande partie par les Partenaires Techniques et Financiers comme la DDC, GIZ, BIT-Cejedrao ou les ONG.
- L'Etat assure les frais de fonctionnement des centres de métiers publics, de renforcement des capacités des formateurs, l'achat d'équipements et de matériel d'apprentissage, et les charges liées aux inspections pédagogiques et contrôles administratifs des ateliers et des unités artisanales de production autorisés.
- Les frais d'apprentissage sont à la charge des parents et des tuteurs des apprentis.

(2) Financement de l'organisation du Certificat de Qualification aux Métiers

- L'Etat finance les activités relevant des directions techniques et des ministères concernés par la formation professionnelle par apprentissage.
- Les acteurs à la base tels que les candidats, leurs parents et tuteurs qui assurent les frais d'examen.
- Les collectivités décentralisées, les ONG et les Partenaires Techniques et Financiers contribuent aux frais d'examen des candidats ou à l'organisation du Certificat de Qualification aux Métiers.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Le dispositif d'apprentissage traditionnel de type rénové a été mis en place Bénin pour assurer la formation professionnelle de la grande masse de jeunes non-scolarisés et déscolarisés précoces du pays. Il permet à l'Etat de récupérer les jeunes laissés pour compte par les dispositifs formels de formation professionnelle, de recueillir des données fiables sur leur position dans les différentes localités et de favoriser leur insertion professionnelle.

Le dispositif s'est inspiré des pratiques des apprentissages traditionnels développés dans les localités pour proposer un schéma de formation et de certification flexible adapté aux réalités des ateliers des maîtres artisans. Il est basé sur la restructuration du diplôme de fin de formation, ou "diplôme de libération", qui était délivré aux apprentis en fin de formation par chaque artisan, et qui a donné lieu à l'idée de reconnaissance des apprentissages au niveau des associations professionnelles de chaque métier/branche professionnelle, à travers le Certificat de Qualification aux Métiers.

La mise en œuvre du dispositif d'apprentissage traditionnel rénové est l'aboutissement d'un long processus ayant impliqué les acteurs publics et privés intervenant dans la formation professionnelle par apprentissage :

- Le Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle a un rôle de leadership, garant des normes pédagogiques de formation et d'évaluation. Il s'appuie sur ses structures telles que la Direction de l'Inspection Pédagogique, de l'Innovation et de la Qualité, l'Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs, la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et les Directions Départementales des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle.
- Un cadre de partenariat est établi au niveau local, spécifiant le rôle de chaque acteur dans le dispositif. La signature d'un protocole d'accord de partenariat entre les Mairies et le collectif des

associations et groupement d'artisans d'une commune formalise et renforce la collaboration entre ces deux parties, et précise leurs engagements, leurs droits et devoirs dans le cadre de la promotion du secteur de l'artisanat en général et du développement de la formation professionnelle initiale en particulier.

- Nomination par arrêté communal d'un point focal artisanat qui joue le rôle d'interface entre les artisans et les élus communaux, et entre la Mairie et d'autres acteurs tels que les Partenaires Techniques et Financiers, les ONG, les Directions centrales, départementales, techniques et décentralisées des Ministères impliqués dans le dispositif d'apprentissage.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Le dispositif d'apprentissage traditionnel de type rénové repose sur quatre éléments essentiels :

Matrices de compétences

- Elles constituent le référentiel qui sous-tend la formation et sont élaborées pour les métiers artisanaux disposant d'une charte de compétences (liste exhaustive des compétences du métier).
- Elles énumèrent les compétences que les apprenants doivent acquérir pour chaque métier et indiquent les niveaux d'exigence requis pour le passage de l'examen de fin de formation donnant droit au Certificat de Qualification aux Métiers.
- Elles contribuent à préciser les compétences que le patron doit faire acquérir à l'apprenti, harmoniser le contenu des connaissances à dispenser dans les ateliers, disposer d'une base commune d'évaluation, objective et équitable, déterminer la durée totale de l'apprentissage.
- Elles sont élaborées sur un schéma national validé par les acteurs du dispositif que sont, entre autres, les organisations professionnelles d'artisans, la Confédération Nationale des Artisans du Bénin, les Unions des Chambres Interdépartementales des Métiers du Bénin, les Ministères en charge de l'artisanat, de l'agriculture et de la formation professionnelle et le Bureau d'Appui aux Artisans.

Formation

- Déroulement de la formation: les apprentissages se déroulent sur la base des matrices de compétences et des activités de production et de prestations de service. Leur contrôle est assuré par la Direction en charge de l'inspection pédagogique en collaboration avec les Directions techniques du Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle et celles des autres Ministères impliqués dans la formation.
- Durée: les durées d'apprentissage sont réglementées et harmonisées par métier ou corps de métiers.
- Lieu: des normes minimales pour l'ouverture des lieux d'apprentissage pouvant accueillir les apprenants sont définies et peuvent être autorisés pour les centres de métiers publics et privés, les unités artisanales de production et de service, les unités de production agricole, pastorale et halieutique, et les ateliers des maîtres artisans disposant d'un minimum de matériel et d'équipements pour l'encadrement des apprentis.
- Matériel: le matériel et équipements de base nécessaires pour la formation sont définis par métier en se fondant sur les contenus des matrices de compétences.
- Encadrement: l'encadrement des apprentis est assuré par des formateurs des centres publics et des maîtres artisans. Il inclut un volet d'alphabétisation fonctionnelle puisque tous les apprentis ne s'expriment pas correctement en langue française. Le contrôle des apprentissages est assuré par la Direction en charge de l'inspection pédagogique en collaboration avec la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle du Ministère des Enseignements Secondaire,

Technique et de la Formation Professionnelle et celles des autres Ministères impliqués dans les apprentissages.

Certification

- Le Certificat de Qualification aux Métiers est le diplôme délivré à la fin des apprentissages, qui a pour objet la reconnaissance par l'Etat des compétences professionnelles techniques et générales acquises par apprentissage ou par exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle qualifiante.
- Son organisation implique une supervision nationale, départementale et locale. Le déroulement de l'examen est géré au niveau local sous contrôle des structures de supervision départementale et nationale.
- Les frais d'examen sont uniformes au plan national et sont déterminés par voie de textes réglementaires en étroite collaboration avec les organisations professionnelles. Ces frais sont essentiellement gérés au niveau local. Ils comportent les frais d'inscription à payer au trésor public et les frais de délivrance du diplôme du Certificat de Qualification aux Métiers à verser dans les directions départementales du ministère chargé de la formation professionnelle.

Suivi/évaluation du dispositif

- Le suivi et l'évaluation des apprentissages se font dans une certaine mesure par la Direction de l'inspection pédagogique avec la participation des organisations professionnelles des Artisans, de la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, des Directions techniques et départementales des Ministères concernés par le dispositif d'apprentissage. En avril 2016, une étude bilan de la mise en œuvre du Certificat de Qualification aux Métiers à titre expérimental dans sept départements du Bénin a eu lieu avec l'appui technique du Bureau d'Appui aux Artisans en relation avec des partenaires tels que Helvetas et la Coopération suisse à travers le programme d'appui à la formation professionnelle agricole et artisanale. Cette étude a fait des recommandations allant dans le sens de la généralisation du Certificat de Qualification aux Métiers aux cinq départements restants.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

La première édition de l'examen du Certificat de Qualification aux Métiers à titre expérimental a eu lieu en octobre 2013. Les résultats suivants portent sur les quatre ans d'expérimentation du dispositif (période 2013-2016), et mettent en avant les difficultés rencontrées:

- Les statistiques aux examens du Certificat de Qualification aux Métiers montrent une augmentation remarquable des inscrits d'année en année avec un fort pourcentage des admis de 2013 à 2015.
- Au total, 19 260 apprenants se sont inscrits pour passer l'examen du Certificat de Qualification aux Métiers : 17 028 sont admis dont 11 985 filles et 5 043 garçons. Ce résultat montre une forte présence des filles dans le dispositif d'apprentissage.
- Au total, 19 132 apprentis ont été formés pour l'obtention du Certificat de Qualification aux Métiers. Ce nombre est loin de la grande masse de jeunes déscolarisés à éduquer et à former.
- Sur les 311 métiers définis pour le secteur de l'artisanat et au regard de l'expérimentation couvrant sept départements sur les 12 que compte le Bénin, près de 80 métiers disposent de matrices de compétences, soit un taux de 26%. Le rythme de production de ces matrices n'a pas permis de couvrir assez rapidement tous les métiers.

Le rapport fait part des autres observations suivantes :

- Dans les centres de métiers publics créés par l'Etat, la programmation est classique et la planification dans l'ensemble respectée, mais dans certains centres les commandes sont rares, prônant le principe de formation des apprentis par la production. Dans les ateliers des maîtres artisans et les unités artisanales de production, les formations sont tributaires des commandes que reçoivent les maîtres artisans et peuvent connaître des discontinuités dans la programmation des activités, mais les jeunes inscrits acquièrent les compétences au contact de la clientèle et sous la responsabilité du maître-artisan ou du chef de l'entreprise.
- Absence de politique d'appui au renouvellement du matériel et équipements de formation dans les centres de métiers publics comme dans les ateliers et unités artisanales de production agréés. Il s'en suit un manque de rigueur dans le contrôle du respect des normes pédagogiques d'apprentissage.
- Absence de suivi systématique des activités d'apprentissages, couverture limitée des visites d'inspection et de contrôle par manque de ressources financières, matérielles et humaines, et déficit dans la communication des informations. Il en résulte un manque de synergie d'actions entre les différentes structures au niveau central et local.
- Indisponibilité des responsables des structures publiques décentralisées prévues par les textes, déficit d'informations des mairies sur la date et le chronogramme de déroulement de l'examen, non prise en charge des membres de la commission et agenda très serré. Les conséquences en sont des difficultés de pilotage du Certificat de Qualification aux Métiers influant négativement sur la performance souhaitée.
- Absence de politique de budgétisation claire des activités du dispositif d'apprentissage, de ligne budgétaire pour la pérennisation du dispositif, et de subvention pour le matériel et les équipements de formation/production des ateliers et unités artisanales de production autorisés. De ce fait les Partenaires Techniques et Financiers et les ONG du secteur de l'éducation continuent à contribuer aux frais d'élaboration des matrices de compétences, d'organisation du Certificat de Qualification aux Métiers et autres.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

- Intégration des dispositifs de formation professionnelle par apprentissage dans l'architecture du système d'éducation et de formation. L'apprentissage traditionnel de type rénové faisant partie de ces dispositifs, cela permettra de budgétiser ses activités au même titre que celles relatives aux dispositifs classiques de formation.
- La nouvelle réforme du cursus de formation dans l'EFTP offre au dispositif Certificat de Qualification aux Métiers la possibilité d'être hissé au même rang que les dispositifs de formation conduisant au Certificat de Qualification Professionnelle, au CAP et aux autres diplômes techniques et professionnels. L'EFTP étant le socle sur lequel se reposent désormais toutes les formations techniques et professionnelles, des passerelles sont prévues dans la nouvelle architecture du système éducatif béninois pour passer du Certificat de Qualification aux Métiers au Certificat de Qualification Professionnelle.
- Construction de 77 centres de formation professionnelle et d'apprentissage dans chacune des communes du Bénin. Ces centres serviront de référence aux initiatives privées devant emprunter la voie de l'apprentissage conduisant à ce certificat. Ce dispositif permettra de mettre de l'ordre dans les certifications de "Libération" des apprentis délivrés par les artisans en imposant des normes minimales de qualité dans l'apprentissage traditionnel. Le Certificat de Qualification aux Métiers constitue donc le premier niveau d'accès au statut d'artisan.

Synthèse du rapport du Burkina Faso

Dispositif : Analyse des conditions de réussite du nouveau référentiel éducation et formation

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	87%	89%	85%	--
	Secondaire	30%	32%	28%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	68%	70%	66%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	53%	55%	52%	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	23%	25%	21%	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		69%	71%	67%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	30%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	8%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	3%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	957'000	--	--	52%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	758'000 (1)	--	--	51% (1)
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	830'000 (1)	--	--	50% (1)
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	3%	3%	3%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	100%	100%	100%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		1%	1%	1%	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

(1) Data reflect the actual number of adolescents of lower secondary school age not enrolled at all, derived from the lower secondary ANER, which measures the proportion of lower secondary school age adolescents who are enrolled in primary, secondary, post-secondary or tertiary education

Description sommaire du dispositif

Le rapport propose une description et une analyse du système d'enseignement et formation techniques et professionnels au Burkina Faso. Le rapport suggère également des pistes de réformes, en lien avec le plan sectoriel de l'éducation et son nouveau programme sectoriel de l'éducation et la formation pour la période 2017-2030.

Lien établi entre éducation et formation

Le rapport met en évidence des dysfonctionnements d'une part entre l'inadéquation entre formation et besoins de l'économie (en particulier dans une économie essentiellement agricole et dominée par le secteur informel), et d'autre part l'inadéquation entre formation et besoins de compétences (par exemple, moins de 20% des 110 métiers de l'artisanat font l'objet d'une formation formelle ou non formelle alors que l'artisanat serait le deuxième pourvoyeur d'emplois après le secteur de l'agriculture et de l'élevage).

Positionnement institutionnel du dispositif

- Programme national de développement économique et social.
- Programme sectoriel de l'éducation et la formation pour la période 2017-2030.

- Plan sectoriel de l'éducation et de la formation dont l'objectif global vise à « assurer le droit des citoyens à une éducation/formation de qualité à travers un système éducatif inclusif, mieux adapté, cohérent et fonctionnel ».
- Loi n° 013-2007/AN du 30 juillet 2007 : loi d'orientation de l'éducation, dont l'article 27 fixe le périmètre de l'EFTP.

A la rentrée scolaire 2016-2017, 200 établissements d'EFTP étaient répertoriés, dont 27 établissements publics (13,5%) et 173 établissements privés (86,5%). La plupart de ces établissements sont localisés à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso. Ils assurent des formations dans 43 spécialités (statistiques de la DGESS). En février 2017 étaient également répertoriés 114 centres d'éducation de base non formels, dont 99 étaient fonctionnels. Si les effectifs de l'EFTP ont cru d'environ 7,4% entre les années 2009-2010 et 2015-2016, la proportion des effectifs de l'EFTP par rapport à l'enseignement général a lui diminué, passant de 4,8% à 2,62%.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Les critiques du système éducatif actuel sont entre autres son inadéquation avec les besoins de l'économie, et la production en masse de diplômés sans qualification professionnelle qui ne sont pas capables de se prendre en charge et de promouvoir leur propre épanouissement. La stratégie du programme sectoriel de l'éducation et la formation ambitionne d'apporter un correctif au dysfonctionnement du système éducatif, principalement dans son volet enseignement technique et formation professionnelle qui est actuellement précaire.

Perception de l'EFTP

L'EFTP est perçu comme un refuge pour les recalés de l'enseignement général ou une option de deuxième et troisième classe destinée aux pauvres, sans possibilités de poursuite d'études supérieures. L'EFTP est aussi considéré comme un domaine réservé aux garçons.

Filières de l'EFTP

Au Burkina Faso la notion de diplôme est prédominante et la spécialité renvoie au diplôme. L'EFTP comporte trois secteurs : agro-sylvo-pastoral, industriel et tertiaire. Ces secteurs ont chacun plusieurs filières de formation, qui regroupent elles-mêmes plusieurs spécialités.

Analyse de l'efficacité de la formation

Globalement, selon le rapport, les apprenants de l'EFTP subissent les mêmes difficultés d'apprentissage que les apprenants de l'enseignement général en ce qui concerne les taux d'abandon, de redoublement et de promotion, qui évoluent sensiblement de la même manière dans les deux sous-systèmes. Les principales causes de la faible insertion socioprofessionnelle des sortants de l'EFTP sont :

- La méconnaissance des techniques de recherche d'emploi.
- Le faible tissu économique du pays et le frein des entreprises.
- Un faible taux de partenariat écoles/entreprises (seulement 45% des 401 centres recensés par l'observatoire national de l'Emploi et la Formation affirment avoir des relations avec une entreprise dans le cadre de la formation des apprenants).
- L'insuffisance de politiques d'auto-emploi due à l'insuffisance des mesures incitatives et à l'insuffisance de préparation (moins de 50% des 401 établissements et centres recensés par l'observatoire national de l'Emploi et la Formation incluent l'initiation à l'entrepreneuriat dans la formation des apprenants).
- L'inadéquation formation/emploi liée à l'inadéquation entre formation et besoins de l'économie.

- L'inadéquation formation/besoins de compétences.
- Un faible intérêt pour le financement des projets d'auto-emploi par les institutions de financement de la place.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

Le rapport relève que l'offre d'EFTP ne répond pas toujours aux besoins de l'économie nationale. Le système d'EFTP reste qualitativement et quantitativement faible et désorganisé, avec des disparités régionales, et peu tourné vers l'apprentissage d'un métier. Le rapport identifie les principaux défis à relever et les conditions de réussite de la nouvelle la stratégie de développement de l'EFTP comme étant les suivants :

Accroissement de l'accès à l'EFTP: le secteur de l'EFTP est très peu développé. Il sera nécessaire de construire des lycées professionnels et des lycées techniques dans toutes les régions, et des centres d'enseignement technique et professionnel dans les 45 provinces du pays en tenant compte des potentialités de chaque localité. Cela passera par la construction de salles de classes, d'ateliers équipés et l'installation de nouveaux équipements et/ou la réfection/réhabilitation des infrastructures existantes. L'atteinte de cet objectif passe également par la mutualisation des infrastructures et équipements.

Réduction des disparités géographiques et de genre: les disparités géographiques seront réduites par la réalisation d'infrastructures d'EFTP dans toutes les régions et les provinces tout en assurant un équilibre des besoins. En matière de réduction des disparités de genre, il s'agira de prendre des mesures incitatives pour l'orientation des filles dans les filières de l'EFTP, comme l'octroi de bourses d'études, ou l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication en faveur des filles.

Amélioration de la qualité de la formation dans l'EFTP et création et/ou promotion des spécialités de formation en adéquation avec les besoins de l'économie: la garantie de l'accès à un emploi des formés sortant de l'EFTP repose sur la pertinence et l'adéquation entre les filières de formation et les besoins réels de l'économie. Pour ce faire, le nombre de filières doit être mis en adéquation avec l'activité économique et accroître d'au moins 50% le nombre de filières de formation. Les actions porteront sur la création et/ou la promotion des spécialités de formation en adéquation avec les besoins de l'économie.

Amélioration du pilotage du sous secteur de l'EFTP: il s'agira de mettre en place une structure de coordination opérationnelle de la cogestion des actions de l'EFTP (par exemple la création d'une commission nationale pour l'EFTP). Cela aura pour avantage de promouvoir une cohérence dans les actions et surtout une maîtrise et une bonne utilisation des ressources matérielles et financières. Cette structure pourra prendre en compte les acteurs de tous les ministères directement impliqués, du secteur privé dans sa diversité, des partenaires sociaux et des partenaires techniques et financiers pour une synergie des actions de l'EFTP.

Renforcement du partenariat école-entreprise: il s'agira de créer un contexte favorable à une collaboration entre les établissements d'EFTP et les entreprises afin d'offrir des opportunités de stage aux élèves de l'EFTP, aux enseignants pour une immersion professionnelle, et aux ressources humaines qualifiées des entreprises pour apporter leur contribution à la formation des élèves et ou des apprenants. Un intérêt particulier devra être accordé aux politiques d'insertion socioprofessionnelle, à travers le développement de politiques d'insertion des jeunes en lien avec le développement du tissu économique du pays. Un dispositif de suivi des sortants de l'EFTP devra être mis en place en vue de l'accompagnement des formés. De plus, un système d'abattement fiscal pour les entreprises qui emploient les jeunes formés devra être mis en place pour faciliter l'accès aux ressources financières, par exemple par une modulation de la contribution des entreprises à la taxe patronale d'apprentissage pour permettre son utilisation directe par les établissements qui forment le personnel d'entreprise ou d'atelier.

Renforcement de la culture entrepreneuriale et de l'auto-emploi : il s'agira de mettre en place des dispositifs d'incubation dans les établissements d'EFTP au profit des titulaires de diplômes professionnels.

Développement des filières de l'artisanat : l'artisanat contribue pour près de 30% au produit intérieur brut du Burkina Faso et fait partie des occupations quotidiennes dans les zones rurales. En outre, le tissage et la teinture occupent une place importante au niveau du travail des femmes. Le secteur de l'éducation vient de reconnaître l'artisanat comme voie de formation essentielle d'un secteur pourvoyeur d'emploi dans son nouveau référentiel, dont il s'agirait de développer des filières de formation avec des formateurs endogènes et l'appui du secteur formel. La stratégie préconisée est l'élaboration d'un répertoire de l'artisanat et des corporations, la création d'une carte géographique de l'artisanat dans le pays, la construction d'ateliers de formation et de vente de produits artisanaux dans certains chefs-lieux de provinces, et l'intensification des projets de mise en place de villages artisanaux et de centres techniques dans les régions.

Synthèse du rapport du Cameroun

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	114%	120%	107%	--
	Secondaire	56%	61%	52%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	95%	100%	90%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	63%	67%	58%	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	43%	48%	39%	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		65%****	62%****	69%****	--
Taux d'achèvement **	Primaire	66%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	34%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	13%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	193'000	--	--	96%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	788'000	--	--	55%
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	814'000	--	--	54%
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	22%	26%	18%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	16%	18%	14%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		7%	9%	5%	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

**** Pour les données nationales: estimations partielles de l'ISU

Description sommaire du dispositif

Le rapport explique qu'au niveau national, il n'y a pas encore eu de réflexions sur le thème « continuum éducation - formation » permettant de pouvoir en expliquer les points essentiels. Le rapport décrit cependant quelques activités/projets mis en place par le gouvernement en vue d'améliorer le système d'éducation et de formation et propose des pistes de réflexions sur le continuum.

Lien établi entre éducation et formation

Plusieurs départements ministériels sont en charge des questions d'éducation et de formation professionnelle. Le gouvernement a adopté le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi, prenant l'option d'une politique économique promotrice d'une croissance forte, source de création de richesses et d'emplois, et pré requis à la redistribution des revenus et à la réduction de la pauvreté. La mise en œuvre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi implique l'actualisation de toutes les stratégies sectorielles, dont celle de l'éducation afin de lui donner une vue holistique et cohérente dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques du secteur, en relation avec l'ambition du Cameroun de devenir un pays industrialisé à l'horizon 2020.

Positionnement institutionnel du dispositif

- Vision de développement du pays à l'horizon 2035 : elle appelle une redéfinition conséquente des missions assignées à l'école ainsi que l'adoption des grands principes devant la régir (formation complète du citoyen sur les plans individuel, collectif, moral, économique, intellectuel, politique et civique).
- Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi : en matière d'éducation et formation professionnelle, le Gouvernement entend mettre un accent sur la formation du capital humain (amélioration de l'accès à l'éducation de base, amélioration de la qualité des enseignants et

de leurs conditions de travail, choix des programmes appropriés et accroissement et maintenance des infrastructures scolaires).

- Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation : cadre d'orientation de l'action du gouvernement pour l'éducation et la formation pour la période 2013-2020.

Le système national d'éducation et de formation professionnelle est fragmenté. Le Cameroun a en parallèle un système « francophone » et un système « anglophone », découlant de la domination française et anglaise. A la dualité des langues d'enseignement et des modalités afférentes s'ajoute la diversité des ordres d'enseignement et de formation (ordre d'enseignement public, ordre d'enseignement privé comprenant le privé laïc, le privé confessionnel catholique, le privé confessionnel protestant et le privé confessionnel islamique). Les orientations du système sont déterminées au niveau central de l'Etat, qui par voie législative ou réglementaire définit le régime, arrête les programmes et les manuels scolaires, fixe les modalités de création, d'ouverture, de fonctionnement et de financement des établissements privés, régit les systèmes et les modalités d'évaluation des apprenants, organise les évaluations sommatives, et organise l'année scolaire sur tout le territoire. L'Etat encourage particulièrement l'offre privée d'enseignement et de formation, qui apparaît comme un partenaire privilégié.

La proportion de jeunes ayant suivi un enseignement technique est très faible : environ 2,5 % des effectifs scolarisés dans les établissements formels gérés par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cependant, d'autres ministères interviennent dans la formation professionnelle et une proportion importante se fait dans le secteur informel. En intégrant la composante informelle et la formation en entreprise, la formation professionnelle n'est donc pas aussi marginale que les chiffres officiels le montre. La formation par la voie de l'apprentissage reste encore peu organisée.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Le rapport met en évidence que :

- Parmi la génération des 15 à 25 ans qui rentre - ou va rentrer prochainement - dans la vie active, un quart au niveau national est concerné par l'analphabétisme.
- Un nombre significatif d'élèves quitte l'école lors des transitions entre les cycles : la première transition (primaire/secondaire) se comprend d'une part avec la fin de la gratuité scolaire à l'entrée au secondaire, et d'autre part dans les conditions d'inscription au concours d'entrée en 6^{ème} ou en 1^{ère} année d'enseignement technique (déplacement, copie d'acte de naissance, frais de concours, etc.). La rupture suivante, plus importante encore, se situe entre le premier et le second cycle du secondaire.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Le Gouvernement a entrepris progressivement des actions et activités en vue d'améliorer le système, basé sur les engagements prévus dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi. Ces résultats impliquent plusieurs ministères :

- Construction et équipement de lycées professionnels agricoles pour apporter des compétences dans la mise en œuvre de l'agriculture de seconde génération (transformation, conservation, commercialisation).
- Construction et équipement d'un centre de formation aux métiers de la pêche (conservation et transformation).

- Mise en place du baccalauréat de technicien en maintenance des équipements biomédicaux dans un lycée technique (programmes de formation basé sur l'approche par compétences).
- Construction et équipement d'un lycée en hôtellerie tourisme.
- Création de nouvelles spécialités dans les lycées et collèges d'enseignement technique (esthétique, cosmétique, coiffure, bureautique, etc.)
- Ouverture des formations menant aux licences et masters professionnels dans des domaines relatifs aux besoins de l'économie dans les universités (hôtellerie, restauration, gestion, vente, etc.).
- Transformation progressive des 216 sections artisanales rurales et sections ménagères en centres de formation aux métiers pour qu'ils répondent mieux aux besoins de l'environnement.
- Mise en place de structures de formation professionnelle, en partenariat avec les milieux socioprofessionnels et le secteur privé, orientées vers des formations de qualité en rapport avec les exigences du marché du travail et les standards internationaux (transformation/conservation, énergies nouvelles, fabrication des petites machines agricoles, fabrication des aliments pour bétails).
- Mise en place d'une obligation pour les entreprises étrangères qui investissent au Cameroun d'ouvrir en leur sein un centre de formation professionnelle (convention collective d'entreprise).
- Engagement d'actions dès 2014 pour favoriser l'apprentissage (pendant longtemps resté dans le secteur informel).
- Etude en cours en vue du « Développement des compétences pour la croissance et la compétitivité » avec le soutien de la Banque mondiale, orientée vers l'amélioration de la compétitivité des acteurs du secteur informel.
- Mise en place de mesures pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes dont ils ont la charge.
- Mise en place depuis 2011 de deux centres d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (COSUP) à Yaoundé et Douala avec l'appui de la République et Canton de Genève.

Développement d'un cadre national de certification

Le développement d'un cadre national de certification est lié à celui de la formation tout au long de la vie. Il positionne les certifications relevant des institutions d'éducation et de formation professionnelle et permet de prendre en compte la validation des acquis d'apprentissages non formels et informels :

- Avec l'appui de l'Organisation Internationale de la Francophonie, une réforme a été adoptée pour développer des référentiels de formation professionnelle selon l'approche par compétences et présentés par modules (plus de 40 référentiels ont été élaborés). Cette réforme a également conduit à la délivrance des titres dénommés : Attestation de qualification professionnelle, Certificat de qualification professionnelle, Diplôme de qualification professionnelle qui s'arriment aux niveaux de qualification allant de celui d'ouvrier au technicien. Rien n'est encore engagé pour les niveaux supérieurs.
- Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a bénéficié de l'appui de l'Union Européenne, du Gip-International de France, pour l'accompagnement à la mise en place d'un cadre national de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Le cadre législatif et réglementaire a été élaboré et transmis à la haute hiérarchie.
- Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle s'est approprié la méthode DACUM dans le cadre de la coopération avec la République de Corée pour le développement des référentiels de formation suivants les compétences exigées par le milieu du travail (2014 - 2015).

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

D'après le Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation, et au terme de la période de mise en œuvre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (2010-2020), il est prescrit une réorganisation du secteur de l'éducation en vue d'offrir :

- Un enseignement fondamental de qualité couvrant le cycle primaire et le premier cycle du secondaire ouvert au plus grand nombre d'enfants de 6 à 15 ans.
- Un enseignement secondaire de deuxième cycle de qualité reposant sur un équilibre dynamique entre l'enseignement général et l'enseignement technique et préparant aux études supérieures dans les filières prioritaires pour le développement d'une économie appelée à s'industrialiser davantage.
- Une formation professionnelle reposant sur un dispositif modernisé et considérablement renforcé pour pouvoir dispenser, aux élèves sortant des premier et deuxième cycles de l'enseignement secondaire général, un paquet solide de connaissances axées sur la maîtrise des savoir-faire requis sur le marché de l'emploi et préparant les bénéficiaires à la création d'emplois.
- Un enseignement universitaire professionnalisé.
- Une formation continue étendue et doublée d'un système de validation des acquis de l'expérience.
- La maîtrise réelle des effectifs indispensables pour garantir la qualité de l'enseignement, ce qui suppose la définition d'un système de régulation des flux transparent et crédible.
- Le renforcement du dispositif d'orientation scolaire, universitaire et professionnel, ainsi que la revalorisation de la grille des salaires des métiers techniques.

En outre, le rapport met en avant plusieurs pistes de solutions pouvant permettre de réduire la discontinuité entre éducation et formation qu'il s'agirait d'examiner de manière approfondie.

- Amélioration de l'offre de formation professionnelle : nécessaire sur les plans qualitatif (offre respectant les normes du secteur de production, avec des formateurs qualifiés, des équipements, une relation dynamique entre le centre de formation et les entreprises, des référentiels élaborés selon l'approche par compétences, etc.) et quantitatif (répartition judicieuse de l'offre sur toute l'étendue du territoire avec des effectifs qui rencontrent les besoins exprimés).
- Mise en place d'un cadre national de certification : il permettrait d'engager des réformes pour le développement et la flexibilité des dispositifs d'éducation et de formation. Il servirait à reconnaître des acquis d'apprentissages non formels et informels et mettre en place la formation tout au long de la vie dans une logique de transparence des qualifications. En particulier dans un système fragmenté comme celui du Cameroun, les diplômes gagneraient à être mis dans un cadre avec pour objectifs de proposer la visibilité nécessaire à l'identification des sous-systèmes existants et de constituer un outil de cohérence entre eux.
- Mise en place d'un système national de validation des acquis de l'expérience professionnelle : ce cadre permettrait de reconnaître des compétences acquises par certains jeunes et adultes en dehors des structures formelles de formation professionnelle.
- Création d'un cycle d'adaptation dans les instituts et centres de formation : la formation professionnelle sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est dite de « courte durée », ce qui sous-entend que le candidat doit avoir certaines connaissances, voire des compétences de base pour accéder à une formation donnée. Le cycle (ou classe) d'adaptation servirait accompagner les postulants n'ayant pas les prérequis nécessaires.
- Mise en place d'une politique d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle : plusieurs jeunes sont en déperdition ou en situation d'échec à cause d'un déficit d'information et de conseil.

Il serait nécessaire de mettre en place une véritable politique d'orientation avec des structures publiques et privées agréées.

- Développement de l'apprentissage : les instituts et centres de formation formels ne sont pas en mesure d'absorber tous les chercheurs d'emplois (jeunes et adultes), et le secteur de production régule assez bien la formation en informel. Un système rénové d'apprentissage permettrait d'accompagner les chercheurs d'emplois et faciliter les transitions d'un niveau de qualification à un autre.
- Amélioration de l'accès d'un plus grand nombre de jeunes à l'éducation et à la formation : en plus de rendre gratuite l'éducation de base, l'Etat a fixé des frais de scolarité acceptables dans les collèges et lycées. Les frais de formation professionnelle restent essentiellement supportés par les familles ou les apprenants, le pays ne disposant pas d'un fonds d'appui à la formation professionnelle. Des bourses de formation sont offertes aux chercheurs d'emplois, mais le nombre de bénéficiaires reste encore très faible (200 à 1000 bénéficiaires par an).

Synthèse du rapport de la Côte d'Ivoire

Dispositif : Le cas des classes passerelles

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	90%	96%	84%	--
	Secondaire	40%	47%	33%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	75%	80%	71%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		88%	90%	85%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	50%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	32%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	16%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	879'000	--	--	59%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	7%	6%	8%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

Le rapport présente un dispositif de classes passerelles mis en place par l'Education Nationale pour offrir des alternatives d'éducation non formelles favorisant la réintégration des enfants déscolarisés et/ou non scolarisés dans le système d'éducation formel.

Lien établi entre éducation et formation

Le rapport ne fait mention d'aucun lien établi entre éducation et formation. Le rapport souligne cependant que le système ivoirien assure faiblement le continuum entre éducation et formation. Il précise que les initiatives en faveur des déscolarisés restent encore embryonnaires (formations non formelles et informelles) et trop peu coordonnées pour pouvoir en tirer des avantages déterminants à l'échelle nationale. De plus, ces différents modes de formations ne sont pas valorisés à travers une reconnaissance institutionnelle.

Positionnement institutionnel du dispositif

La Côte d'Ivoire a adopté une loi rendant la scolarisation obligatoire pour tous les enfants, garçons et filles, de 6 à 16 ans en septembre 2015, loi constitutionalisée en octobre 2016. Un plan stratégique sectoriel sur la période 2016-2025 adossé à une analyse diagnostique (RESEN 2015), et visant essentiellement à opérationnaliser la loi relative à l'obligation scolaire a été adopté.

Publics visés

Les enfants déscolarisés et/ou non scolarisés dans le système d'éducation formel.

Partenariats impliqués

L'établissement de classes passerelles se fait en lien avec le comité de gestion des établissements scolaires, l'Inspection de l'enseignement préscolaire et primaire des zones concernées, le conseiller principal d'inspection les communautés (chefs de villages, représentants des jeunes, des femmes et des associations).

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Le système des classes passerelles a été mis en place pour répondre à une situation résultant des années de crise et de conflit armé dans le pays, ayant impacté négativement l'accès à la scolarisation de nombreux enfants. L'objectif étant de permettre à ces enfants de (ré-)intégrer le système formel. Les classes passerelles se présentent comme un programme d'éducation d'urgence basé sur l'apprentissage accéléré. Les classes passerelles offrent aux enfants âgés de 9 à 14 ans qui sont hors du système, la possibilité de faire les deux classes d'un cycle (Cours Préparatoire, Cours Élémentaire ou Cours Moyen) en une année scolaire au lieu de deux, afin de combler un retard et poursuivre leur scolarité dans l'enseignement formel. Ce système a été mis en place sur la base d'une formalisation d'initiatives proposées par des ONG à partir de 2006-2007.

Le choix des zones d'implantation (critères)

- Existence de besoins : nombre d'enfants en âge de scolarisation, non scolarisés et/ou déscolarisés ou susceptibles d'être atteints par la limite d'âge pour l'enseignement primaire.
- Engagement des communautés et des autorités éducatives pour la mise en œuvre des classes passerelles dans la zone pré-identifiée.
- Existence potentielle d'écoles formelles dans la zone d'implantation : une classe passerelle peut servir d'embryon à l'ouverture d'une école formelle. S'il n'existe pas d'écoles formelles, la communauté, les autorités administratives et éducatives sont sensibilisées à la création d'une école en fonction des niveaux (CP-CE-CM).
- Existence d'infrastructures d'accueil : salles de classes, abris-classes.

Processus d'identification et de sélection des enfants

Le processus comprend six étapes, dont une évaluation des besoins en éducation et l'élaboration de critères d'effectifs, de niveaux et d'âge.

- L'évaluation des besoins en éducation inclut: l'identification des différentes sources d'information; la vérification de l'existence de la cible/bénéficiaires au sein des localités; l'organisation de rencontres pour sensibiliser les parties prenantes sur l'éducation pour tous, la gratuité du processus et l'implication des communautés; l'évaluation des besoins d'éducation auprès des autorités éducatives, administratives et des communautés sur l'existence d'infrastructures scolaires, le nombre d'enfants en âge de scolarisation (non scolarisés et/ou déscolarisés ou susceptibles d'être atteints par la limite d'âge au primaire), les besoins d'offres réels en éducation effectuée dans la localité.
- L'élaboration des critères d'effectifs, de niveaux et d'âge est la suivante :
 - Critère d'effectifs : l'effectif moyen exigible par classe passerelle est de 30 à 35 élèves, basé sur la norme admise pour un enseignement de qualité selon l'UNESCO.
 - Critère de niveaux : les enfants retenus sont repartis par niveau : Cours Préparatoire Unique (CPU), Cours Élémentaire Unique (CEU), Cours Moyen Unique (CMU).
 - Critère d'âge : CPU : enfants âgés de 9 à 10 ans révolus jamais scolarisés ou précocement déscolarisés ; CEU : enfants âgés de 11 à 12 ans révolus, ayant déjà eu une première expérience scolaire (école primaire) ; CMU : enfants âgés de 13 à 14 ans révolus, ayant déjà

une première expérience scolaire de niveau CE ; ainsi qu'une limite d'âge, pour les enfants, d'accès à l'enseignement primaire (9-15 ans et dépendant du niveau scolaire de l'enfant).

Enseignant(e)s des classes passerelles

Les enseignant(e)s des classes passerelles sont des volontaires. Ils sont recruté(e)s initialement au sein des communautés devant abriter les classes passerelles, dans le but de faciliter la collaboration avec les parents et leur prise en charge communautaire. Les candidat(e)s doivent être âgé(e)s de 18 ans au moins et de 40 ans au plus, et être titulaire du BEPC au moins. Le processus de recrutement inclut la passation de tests de français et de mathématiques et d'un entretien avec une Commission. Un local d'hébergement ainsi que la nourriture leur est offerts par la communauté. Ils reçoivent également une prime mensuelle de 40 000 FCFA minimum et leurs frais de déplacements sont remboursés. Les enseignants volontaires suivent une formation initiale, une formation continue, et bénéficient d'un suivi pédagogique et administratif.

Autres acteurs

Les autres acteurs impliqués dans le dispositif des classes passerelles suivent également des sessions d'information ou de formation afin d'assurer la compréhension du concept et coordonner au mieux l'action pédagogique. Ces acteurs incluent les Directeurs d'école et adjoints, les comités de gestion des établissements scolaires, les représentants des communautés, et les conseillers principaux d'inspection et l'Inspection de l'enseignement préscolaire et primaire.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Principe des programmes éducatifs d'enseignement/apprentissage accéléré

- Les contenus dispensés sont identiques aux disciplines des écoles formelles.
- Les programmes éducatifs révisés tiennent compte de ceux du système formel, de la didactique des disciplines pour les classes passerelles, de la psychopédagogie et l'administration scolaire, telles qu'en vigueur dans l'enseignement primaire classique.
- Les contenus d'enseignement/apprentissage des deux années du cycle primaire classique (CP, CE, et CM) sont condensés pour être étudiés en une année scolaire. A la suite de cette année, les élèves des classes passerelles intègrent ou réintègrent le système formel l'année suivante en fonction des résultats et des niveaux.

Stratégies pédagogiques

- Les stratégies d'enseignement/apprentissage des classes passerelles mettent l'apprenant(e) au centre de l'apprentissage.
- Les besoins et les motivations des apprenant(e)s sont pris en compte. L'apprenant(e) est actif (ive) et « apprend à apprendre ».
- L'apprentissage est interactif, participatif, focalisant davantage sur des stratégies d'apprentissage que sur des contenus.
- Les classes passerelles ont un effectif réduit. Le ratio enseignant par élève est de 1 pour 30 et ne dépasse pas 1 pour 35, afin de favoriser l'application des stratégies pédagogiques dynamiques.

Aménagement de l'espace et du temps de travail

- L'espace-classe est aménagé afin de rendre la classe la plus fonctionnelle possible. L'aménagement le plus suivi est la disposition des tables-bancs en forme de « U », face à un tableau mobile ou fixe.

- Pour chaque niveau, un emploi du temps est conçu lors des différents séminaires nationaux et validé par la Direction de la pédagogie et de la formation continue. Le temps de travail est compris entre cinq et six jours par semaine selon l'organisation initiatrice du projet.

Niveau	Temps d'apprentissage hebdomadaire affecté aux disciplines				Temps d'apprentissage annuel de 28 semaines
	FRANÇAIS	SCIENCES	AUTRES	Etudes surveillées	
CPU	52%	35%	13%	00%	910 heures
CEU	44%	35%	21%	00%	910 heures
CMU	40%	39%	14%	07%	980 heures

Source : Rapport-Pays sur le dispositif continuum éducation-formation, Côte d'Ivoire, Août 2017

Evaluation des enfants

- Une année dans une classe passerelle comprend deux niveaux. Les enseignant(e)s volontaires dispensent d'abord les contenus du niveau 1 au terme duquel ils procèdent à une évaluation avant de poursuivre avec le niveau 2.
- En fin d'année, une évaluation de fin de cycle est effectuée afin de juger du niveau global des enfants et de procéder à leur intégration dans les niveaux du système formel en fonction de leurs résultats individuels.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Le rapport mentionne que plus de 20 000 enfants non-scolarisés ou déscolarisés ont été intégrés à l'école classique primaire grâce aux classes passerelles.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

- Extension du dispositif des classes passerelles sur l'ensemble du territoire national, pour permettre de réintégrer massivement les enfants et les jeunes restés hors du système.
- Mise en place l'apprentissage amélioré ou rénové, pour prendre en charge les jeunes déscolarisés ou non-scolarisés déjà en situation de travail chez un maître-artisan.
- Intégration les écoles islamiques à travers un dispositif d'identification, d'évaluation et d'accompagnement de ces écoles (selon le rapport, les écoles islamiques englobent une proportion importante d'enfants non-scolarisés dans le système éducatif formel).
- Extension et renforcement du dispositif national d'alphabétisation des adultes.
- Mise en place d'un Cadre national de certification des compétences, pour la reconnaissance de tous les modes de formation.

Synthèse du rapport du Ghana

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% de filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	110%	110%	110%	--
	Secondaire	71%	73%	69%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	92%	92%	92%	--
	Premier cycle du secondaire	93%	93%	93%	--
	Deuxième cycle du secondaire	62%	63%	60%	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		98%	98%	99%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	65%	--	--	--
	Premier cycle du secondaire	53%	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	39%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	319 000	--	--	48%
	Premier cycle du secondaire	121 000	--	--	49%
	Deuxième cycle du secondaire	633 000	--	--	51%
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	2%	3%	1%	--
	Post-secondaire (non supérieur)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		1%	1%	0%	--

* Année scolaire se terminant en 2014

** Enquête la plus récente menée entre 2009 et 2014

*** Année scolaire se terminant en 2013

Description sommaire du dispositif

Le Ghana a mis en place plusieurs programmes en relation avec le continuum de formation, en mettant l'accent sur les politiques et stratégies instaurées pour réduire la pauvreté et le décrochage scolaire, pour créer et multiplier les opportunités pour les jeunes qui ne sont pas scolarisés, n'exercent aucun emploi et ne suivent aucune formation (les NEET), pour réformer et valider les connaissances professionnelles et les mettre en lien avec l'acquisition de connaissances tout au long de la vie. Le rapport présente et analyse quatre de ces mécanismes : la subvention forfaitaire par élève, le programme national d'apprentissage, l'initiative ghanéenne de développement des compétences et le cadre national de certification EFTP.

Lien établi entre éducation et formation

À l'heure actuelle, le Ghana ne dispose pas d'un cadre de certification uniformisé (unique) pour l'enseignement général et l'EFTP. La filière de l'enseignement général a été bien développée, au détriment de la filière EFTP.

Au Ghana, le secteur informel génère environ 80 à 90% des emplois, dont plus de 70% sont considérés comme des emplois précaires. Plus de la moitié des personnes occupant ces postes n'ont pas bénéficié d'un enseignement et d'une formation adéquate, ce qui entraîne une forte demande en matière de développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) dans le secteur informel. En raison de l'insuffisance des normes et des équipements de formation, la formation traditionnelle en apprentissage échoue à mettre efficacement en lien ces apprenants avec le monde du travail ou à les faire passer dans le système formel de formation. Parallèlement, le système du DCTP doit relever de nombreux défis : manque de passerelles entre formation et industrie, fragmentation du système et coordination insuffisante entre les multiples organismes proposant l'EFTP, grande variété de normes, de types d'examens et de certifications, médiocrité des infrastructures et des équipements, ainsi que mauvaise image de l'EFTP auprès du grand

public. Au cours de la dernière décennie, en particulier les cinq dernières années, le Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a présenté des initiatives politiques et structurelles importantes en vue de réformer l'EFTP et le DCTP. Ces réformes consistent en divers dispositifs qui ont grandement contribué à maintenir le continuum de l'éducation et de la formation au Ghana (trois d'entre eux sont décrits dans le rapport).

Positionnement institutionnel du dispositif

- Le système éducatif ghanéen et l'actuel Plan stratégique pour l'éducation (ESP 2010-2020).

Depuis 1987, le Ghana possède un système éducatif 6-3-3-4. Depuis 1996, une politique en matière d'enseignement de base universel, gratuit et obligatoire a été mise en place. Le Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a été créé en 2006 pour assurer le rôle d'organisme de réglementation du secteur de l'EFTP.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif (pour chacun des mécanismes présentés)

Subvention forfaitaire par élève : ce programme a été mis en place pendant l'année scolaire 2003-2004 sous forme d'intervention sociale. Bien que la politique d'enseignement de base universel, gratuit et obligatoire soit en vigueur depuis 1996, des éléments de coût mineurs étaient encore supportés par diverses parties prenantes, y compris les parents et les tuteurs, empêchant ainsi un nombre important d'enfants d'aller à l'école. D'abord instaurées à titre expérimental dans 40 districts - principalement dans les communautés les plus démunies - toutes les formes de droits d'inscription dans les écoles élémentaires ont été supprimées et remplacées par une subvention du gouvernement central avec pour objectifs principaux de restituer les recettes perdues à l'école. Compte tenu des résultats positifs, le programme a été étendu à l'ensemble du Ghana en 2004-2005 sous la forme de subventions s'élevant à 3 cédis ghanéens (GHC) par enfant inscrit dans chaque école élémentaire du pays. La généralisation de la subvention forfaitaire par élève et l'augmentation du taux de scolarisation grâce au dispositif ont d'abord eu pour conséquence des salles de classe surchargées, ce qui a généré un ratio élèves/enseignants défavorable. Cela a également eu des conséquences énormes sur les infrastructures existantes et les matériels pédagogiques et d'apprentissage. Le gouvernement du Ghana a réagi en construisant des infrastructures supplémentaires et en augmentant les interventions sociales complémentaires (décrites dans le rapport).

Programme national d'apprentissage : programme de formation professionnelle de deux à trois ans ciblant les jeunes qui ne sont pas scolarisés, n'exercent aucun emploi et ne suivent aucune formation (les NEET). Sous l'égide du Programme national d'apprentissage, la formation est dispensée en tant que formation axée sur les compétences, tournée vers la demande et fondée sur les normes professionnelles établies par l'industrie. Dans le cadre de ce dispositif, le gouvernement paie les formateurs (maîtres-artisans) et fournit au début de la période de formation des outils à chaque apprenti. Pendant la formation, les parents apportent leur contribution en assurant le quotidien des apprenants. Les autres spécificités principales de ce dispositif sont le recyclage des maîtres-artisans, la promotion de l'EFTP pour le rendre attrayant auprès des jeunes, l'incitation des femmes à pratiquer des métiers traditionnellement réservés aux hommes, l'intégration des aptitudes personnelles et sociales au cursus.

Initiative ghanéenne de développement des compétences : elle a été instaurée afin de moderniser le système d'apprentissage traditionnel informel grâce à une collaboration entre le Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et l'agence gouvernementale allemande de coopération internationale pour le développement (GIZ), en améliorant la qualité du travail ainsi que l'employabilité des apprentis, des artisans et des maîtres-artisans. Ce programme est actuellement mis en œuvre dans un certain nombre d'établissements de formation sélectionnés dans quatre des dix régions du Ghana où l'EFTP est prédominant.

Il se concentre sur cinq domaines d'activité particuliers (l'électronique, l'automobile, la confection, la cosmétologie, la soudure et la fabrication). Le dispositif consiste en une formation axée sur les compétences (CBT), et est tourné vers la demande. Cette formation se déroule comme suit : 80% sur le terrain avec le maître-artisan et 20% chez les prestataires institutionnels. Les autres caractéristiques essentielles de l'Initiative sont : la modernisation des cursus traditionnels d'apprentissage, la consolidation des associations professionnelles et le soutien aux écoles et aux enseignants de l'EFTP.

Cadre national de certification EFTP : ce cadre est un système de certification par la reconnaissance nationale des aptitudes, des connaissances et des compétences professionnelles. Il permet aux apprenants d'obtenir une certification sur la base des compétences qu'ils ont acquises plutôt que de passer les examens prescrits, tel que c'est le cas dans le système d'enseignement général. Le cadre définit des normes de qualité en matière de prestation de formation EFTP au Ghana. Son institutionnalisation a permis la mise en place d'un programme combinant enseignement et formation pratique au niveau secondaire. Pour ce faire, un réexamen du programme d'études de base a été réalisé afin de prendre en compte les aptitudes personnelles et sociales ainsi que les compétences professionnelles et de faire en sorte que des filières spécifiques existent au niveau de la 9^e année (à savoir les niveaux de certification 1 et 2 – niveau secondaire – du Cadre). Le Cadre national de certification EFTP (niveau 1 à 8) est assorti de politiques connexes telles que l'acquisition d'expérience professionnelle (*Workplace Experience Learning* (WEL)) et la reconnaissance des acquis (*Recognition of Prior Learning* (RPL)). Cela fait place à la séparation des pouvoirs. Le Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle veille au respect de l'assurance-qualité.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Subvention forfaitaire par élève : le rapport mentionne les résultats ci-dessous obtenus au cours des quatre dernières années :

- plus de 2 210 écoles aux bâtiments délabrés, communément appelées « écoles sous les arbres », ont été reconstruites, faisant ainsi disparaître ce type d'écoles et le phénomène de classes surchargées ;
- la subvention forfaitaire par élève accordée aux écoles par le gouvernement a été augmentée de 3 GHC à 4,50 GHC ;
- au niveau de la maternelle, le nombre d'écoles a augmenté de 17% et le taux de scolarisation a progressé de 15% ;
- au niveau du primaire, les taux bruts de scolarisation sont passés de 96% à 111% ;
- au niveau du deuxième cycle du secondaire, les inscriptions sont passées de 750 000 à plus de 850 000, dont plus de 424 000 relèvent de la politique d'accès gratuit au deuxième cycle du secondaire mise en œuvre par le gouvernement à partir de l'année scolaire 2017-2018.

Programme national d'apprentissage : au cours des trois dernières années,³ le Programme national d'apprentissage, en tant que dispositif principal, a fourni des moyens pour dispenser à plus de 5 000 jeunes (des jeunes n'exerçant aucun emploi et ne suivant aucune formation) une formation axée sur les compétences et les a intégrés au monde du travail.

Initiative ghanéenne de développement des compétences : sur les quatre dernières années,⁴ ce programme a préparé plus de 250 apprentis et leur a permis d'obtenir le premier niveau de certification (*National Proficiency 1*) du Cadre national de certification EFTP. Au niveau méso, le rôle des acteurs tels que les

³ Base : Rapport pays du Ghana du 13 octobre 2017

⁴ Idem

associations professionnelles a été renforcé, tandis qu'au niveau macro, les fonctions de coordination du Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ont été améliorées.

Cadre national de certification EFTP : son instauration a permis de consolider la politique de l'EFTP, en vue d'un futur cadre universel/national de certification. Une fois cet objectif atteint, il consolidera pleinement les acquis actuels en créant un parcours d'apprentissage et de certification harmonieux pour les apprenants de l'EFTP et la reconnaissance de leurs compétences et de leurs connaissances. Ces mécanismes intégrés ont contribué à harmoniser le système de certification dans le domaine de l'EFTP/DCTP.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

Afin de rendre la subvention forfaitaire par élève plus équitable en termes de fonds reçus par les écoles bénéficiant de la mesure, le gouvernement prévoit de verser des subventions de base dans toutes les écoles élémentaires et de ne pas nécessairement les rapporter au nombre d'inscriptions, tel que c'est le cas actuellement. Ceci devrait favoriser et améliorer le développement des écoles, en particulier dans les communautés défavorisées.

Le gouvernement a instauré une politique d'accès gratuit au deuxième cycle du secondaire au début de l'année scolaire 2017-2018. En un mot, le gouvernement s'est engagé à réformer l'enseignement secondaire en « redéfinissant l'enseignement de base pour y inclure un deuxième cycle qui englobe les écoles professionnelles, agricoles et techniques, et les rendre accessibles gratuitement à tous les Ghanéens ». Cette décision s'inscrit dans l'exigence de la constitution ghanéenne d'un enseignement de base universel, gratuit et obligatoire. Il est prévu que la mise en œuvre complète de la politique d'accès gratuit au deuxième cycle du secondaire permette :

- de s'attaquer aux inégalités et garantir l'égalité des chances pour tous les élèves en éliminant la barrière du coût ;
- aux étudiants qui, autrement, auraient arrêté leur scolarité à la fin du premier cycle du secondaire, d'accéder à un enseignement de deuxième cycle et ainsi d'acquérir des compétences les rendant opérationnels et employables ;
- d'améliorer le niveau du capital humain au Ghana en faisant du deuxième cycle la qualification scolaire minimum requise.

Un des défis majeurs du Programme national d'apprentissage est son financement. À l'avenir, ce défi doit être relevé en mettant en rapport le Programme national d'apprentissage et le Fonds pour le développement des compétences en vue d'un financement en commun (le Fonds pour le développement des compétences verse des subventions en faveur de la formation des personnes en fonction de la demande et se concentre sur les résultats suivants : productivité et compétitivité des entreprises, création d'emplois, augmentation des revenus et amélioration des moyens de subsistance des bénéficiaires). À partir des résultats obtenus à ce jour et de l'importante synergie qui ressortira de la mise en relation du Programme national d'apprentissage avec le Fonds pour le développement des compétences, des projets de financement supplémentaire du Programme national d'apprentissage par le gouvernement sont actuellement en cours. En conséquence, le Programme national d'apprentissage a été restructuré et bénéficiera de ressources supplémentaires de la part du Fonds ghanéen pour l'éducation (GETFund).

Le Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle exécute actuellement un projet de 10 millions d'euros soutenu par la KfW, banque allemande pour le développement, afin d'augmenter et de consolider les acquis de la mise en œuvre de l'Initiative ghanéenne de développement des compétences. Par ailleurs, il est prévu que parmi les bénéficiaires figurent les jeunes en recherche d'emploi, les apprentis, les travailleurs et les propriétaires de micro-, petites et moyennes entreprises du secteur informel et agricole.

L'accent sera également mis sur les exigences en matière de formation, notamment l'élaboration et l'adoption de programmes d'études et de matériels pédagogiques et d'apprentissage adaptés aux besoins. À l'avenir, la sélection des personnes bénéficiant de ces formations fera également l'objet d'une action de discrimination positive visant à encourager les femmes à s'intégrer dans des domaines d'activités dominés par les hommes.

La nouvelle stratégie en matière d'EFTP recommande que le gouvernement, et plus spécifiquement le Ministère de l'éducation, regroupent les centres d'examen et de certification du secteur en un seul organisme délivrant les titres de formation. Les organismes actuels sont le Conseil national des examens professionnels et techniques, le Département d'examen et de certification de l'Institut national de formation professionnelle et l'Unité des examens techniques de l'agence ministérielle *Ghana Education Service*. La réalisation de cet objectif devrait inciter les universités techniques (récemment converties en écoles polytechniques) à décerner leurs diplômes conformément au Cadre national de certification EFTP. La nouvelle stratégie recommande en outre que le principe de la séparation des pouvoirs exige la création d'une agence indépendante de prestation de services ainsi que d'un organisme d'attribution de titres de formation indépendant et responsable de l'évaluation et de la certification. Le secteur de l'EFTP doit avoir trois agences distinctes : le Conseil de l'enseignement technique et de la formation professionnelle pour la réglementation, le Service EFTP pour la gestion des établissements EFTP, y compris l'apprentissage dans le secteur informel, et un organisme délivrant les titres de formation chargé de l'évaluation et de la certification des apprenants conformément au Cadre national de certification EFTP.

Le renforcement accru des capacités de formation pour une masse critique de spécialistes (facilitateurs, évaluateurs, vérificateurs internes, vérificateurs externes) constituerait un plus pour les activités du Cadre national de certification EFTP et, en fin de compte, améliorerait le continuum de l'éducation au Ghana.

Synthèse du rapport du Libéria

Dispositif : Filières de transition dans le système éducatif au Libéria

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	96%	100%	92%	--
	Secondaire	38%	42%	33%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	38%	39%	37%	--
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		--	--	--	--
Taux d'achèvement **	Primaire	51%	--	--	--
	Premier cycle du secondaire	38%	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	23%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	442 000	--	--	50%
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	--	--	--	--
	Post-secondaire (non supérieur)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire se terminant en 2014

** Enquête la plus récente menée entre 2009 et 2014

*** Année scolaire se terminant en 2013

Description sommaire du dispositif

Les filières de transition entre l'école et le marché du travail sont des dispositifs permettant de doter tous les Libériens de compétences techniques et professionnelles essentielles, notamment les jeunes femmes et les jeunes hommes, en leur faisant suivre, au niveau de l'enseignement élémentaire, des cours en lien avec l'EFTP, et au niveau de l'enseignement secondaire et post-secondaire, un programme approfondi de perfectionnement des compétences EFTP. Un tel dispositif n'a pas encore été mis en œuvre.

Lien établi entre l'enseignement scolaire et la formation pratique

Voir pour informations complémentaires les sections ci-après intitulées « Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif » et « Ingénierie pédagogique du dispositif ».

Positionnement institutionnel du dispositif

La loi sur la réforme de l'enseignement (2011) institue l'enseignement gratuit et obligatoire jusqu'à l'enseignement élémentaire supérieur (neuvième année d'études). Elle définit également la feuille de route en vue de la décentralisation du secteur de l'enseignement, destinée à améliorer l'offre en matière de prestations éducatives à l'intention de tous les Libériens, notamment de ceux n'ayant pas bénéficié d'un enseignement antérieur ou ayant connu une interruption de l'enseignement élémentaire (restructuration des services du ministère de l'Éducation, réforme de la structure des classes étudiantes et création de conseils d'établissement pour les comtés et les districts). Le système d'enseignement est encore convalescent des suites de la situation de crise provoquée par la guerre civile (1989–2003) et par la récente épidémie d'Ebola (2014–2015).

- Le plan d'intervention stratégique pour l'enseignement (*Education Strategic Response Plan*) élaboré par le Groupement de l'éducation (*Education Cluster*) en 2015 plaide en faveur du renforcement de la résilience et de la réduction de la vulnérabilité du système éducatif. Il met bien en lumière la nécessité d'améliorer la qualité des programmes d'enseignement primaire, secondaire, professionnel et de substitution, ainsi que des services d'enseignement fonctionnel et de leur gestion à tous les niveaux.
- La politique nationale en matière d'EFTP pour 2015 – 2020 a pour objet de s'atteler à la résolution des problèmes ayant trait au perfectionnement de la main-d'œuvre et au capital humain en recourant à la création de perspectives techniques et professionnelles pour les jeunes et les groupes marginalisés.
- La politique nationale contre la discrimination sexuelle (*National Gender Policy, 2009*) garantit aux enfants en situation de handicap, notamment aux fillettes, l'accès à un enseignement et à une formation professionnelle adaptés.

Partenariats

Le ministère de l'Éducation est chargé de la surveillance du secteur éducatif tout entier. Le rapport fait mention des autres instances ci-après qui assurent la promotion de l'enseignement au Libéria : les instituts de formation des enseignants en milieu rural, les établissements d'enseignement secondaire et les universités dispensant des cours d'enseignement ou d'EFTP, les instances de la fonction publique (qui gèrent les rémunérations des enseignants et des fonctionnaires du Ministère de l'éducation), le Ministère de la jeunesse et des sports (ayant également pour mission d'assurer la promotion de l'EFTP), l'Association nationale des enseignants du Libéria, le Conseil des examens de l'Afrique de l'Ouest (WAEC), la Commission nationale de l'enseignement supérieur, les prestataires de services scolaires du secteur privé (notamment les systèmes d'enseignement confessionnel et privé tels que l'Association des gestionnaires d'établissements d'enseignement privé), les parties prenantes en matière de perfectionnement des compétences, les donateurs bilatéraux et multilatéraux, les organisations locales et internationales du secteur privé et les organisations de la société civile, ainsi que les entreprises du secteur privé, dont les grandes concessions agricoles et minières.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

L'évaluation de 2009 portant sur la situation précaire de la jeunesse (*Youth Fragility Assessment*) au Libéria a révélé que les jeunes connaissent actuellement des niveaux élevés de chômage, de faibles niveaux d'instruction et de formation professionnelle, un manque cruel de possibilités d'accès à des sources de revenus pérennes et une formation insuffisante/inadéquate pour le marché du travail libérien. Les filles et les jeunes femmes sont moins susceptibles que les garçons de suivre un enseignement élémentaire ou secondaire. Il existe un grand nombre d'enfants non scolarisés et d'enfants qui ne fréquentent pas l'école régulièrement, en raison des droits d'inscription et des frais de scolarité, des examens d'admission à un cycle scolaire non reconnus officiellement, de la distance à parcourir pour se rendre à l'école, de la pauvreté et de l'appartenance à la population rurale, ainsi que de l'appartenance sexuelle. La plupart des enfants en situation de handicap ne fréquentent pas l'école. Plus de la moitié des enfants non scolarisés vivent dans des villages ruraux, notamment isolés, ceux résidant dans des zones urbaines vivent le plus souvent dans des bidonvilles. Approximativement 60% des enfants non scolarisés vivent dans des familles pauvres dotées d'un revenu disponible faible ou nul. La plupart des enfants non scolarisés sont accablés par les travaux domestiques et agricoles non rémunérés ou un emploi non formel en guise de rémunération.

De nombreux jeunes gens cessent de fréquenter l'école par manque de pertinence ou d'intérêt, ce qui entrave leur évolution scolaire et professionnelle. Il est impératif de mettre en place des programmes qui

non seulement permettent aux élèves de prendre part à nouveau à l'acquisition de connaissances, mais également les accompagnent lorsqu'ils passent du système scolaire à la vie professionnelle (ou à un enseignement complémentaire).

Le passage des jeunes gens du système scolaire à la vie professionnelle met en jeu non seulement la durée écoulée entre leur sortie du système scolaire (soit après avoir été diplômé, soit en ayant quitté prématurément le système scolaire sans diplôme) et leur première insertion professionnelle, mais également des facteurs qualitatifs, tels que la stabilité éventuelle de la situation professionnelle (évaluée à l'aune du type de contrat). Il n'est pas possible actuellement de formuler, pour tout le pays, un chiffre global concernant l'insertion des diplômés dans la vie active.

Ces programmes permettant la transition entre le système scolaire et la vie active offrent un énorme potentiel destiné à favoriser cette transition.

- Les élèves sont à même de développer des dispositions nouvelles ou différentes à l'égard la vie active, du système scolaire et de la société tout entière.
- Les participants parviennent à valoriser de nouvelles dispositions qui sont prisées au sein d'un domaine spécifique, que ce soit le système éducatif ou la vie professionnelle, et à jouir d'une meilleure perception d'eux-mêmes et par les autres.
- Les participants sont en mesure de développer des dispositions telles que la responsabilité, l'engagement, la gestion du temps, la confiance en eux-mêmes et l'aptitude à la communication.
- Ces programmes vont aider les stagiaires à acquérir une confiance totale en eux-mêmes et une bonne éthique professionnelle leur permettant d'acquérir ainsi de bonnes habitudes professionnelles, de s'adapter aux phases de perfectionnement sur le lieu de travail et de vraiment appréhender les rouages du poste professionnel concerné.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Au Libéria, la structure du système scolaire formel est 6-3-3 : l'enseignement gratuit et obligatoire dure de la première à la neuvième année d'études. La scolarisation tardive est une problématique grave préjudiciable à l'accès à un enseignement de qualité dans les écoles primaires et secondaires. Le Ministère de l'éducation est en charge de la surveillance de l'ensemble du système éducatif avec pour corollaire d'élaborer, au plan national, les programmes d'études, les normes et les grandes orientations pour tous les établissements scolaires et les programmes d'enseignement. Depuis la fin de la guerre civile en 2003, le Ministère de l'éducation a rétabli les systèmes d'enseignement public formel et non formel pour répondre à l'objectif consistant à garantir un égal accès à l'enseignement pour tous les citoyens indépendamment de l'âge, de la situation de handicap et de l'appartenance sexuelle.

Le système d'enseignement formel est structuré comme suit :

- l'éducation de la petite enfance, laquelle comporte trois années, s'adresse aux enfants âgés de 3, 4 et 5 ans et est dénommée KG1-3 ;
- l'enseignement de base, lequel comporte neuf années d'études, y compris six ans d'enseignement élémentaire de premier cycle (de la première à la sixième année d'études) pour les enfants âgés de 6 à 11 ans, et trois ans d'enseignement élémentaire de deuxième cycle (de la septième à la neuvième année d'études) pour les enfants âgés de 12 à 14 ans ;
- le second cycle de l'enseignement secondaire, lequel comporte trois années soit d'enseignement général, soit d'enseignement et de formation techniques et professionnels, pour les jeunes gens âgés de 15 à 17 ans, et s'étend de la dixième à la douzième année d'études ;

- l'enseignement supérieur et la formation post-secondaire, comprenant notamment des cursus sanctionnés par un certificat, un diplôme, un diplôme universitaire et postuniversitaire, et proposés par des établissements de formation des enseignants, des écoles supérieures et des universités.

À la fin des neuvième et douzième années d'études, les élèves doivent réussir un examen organisé par le Conseil des examens de l'Afrique de l'Ouest (WAEC) en vue de pouvoir passer au niveau d'enseignement suivant.

Les établissements scolaires de l'Etat comprennent les écoles publiques et communautaires. Environ la moitié du secteur éducatif est constitué de systèmes d'enseignement confessionnel, de diverses écoles confessionnelles et d'écoles privées. La plupart des élèves d'établissements secondaires du deuxième cycle font leurs études dans des écoles non publiques. La plupart de ces dernières (écoles privées et écoles confessionnelles) exigent des examens d'admission et des droits d'inscription, ce qui pénalise les familles les plus démunies et fait porter la pression sur les établissements scolaires de l'Etat.

Le Ministère de l'éducation propose également des programmes de substitution :

- le programme d'acquisition de connaissances accélérée, lequel permet aux enfants ayant commencé leur scolarisation tardivement (âgés de 8 à 14 ans) de mener à bien un enseignement élémentaire (de la première à la sixième année d'études) et le passage en septième année dans des établissements secondaires formels du premier cycle ;
- l'enseignement élémentaire de substitution, lequel permet à des jeunes et à de jeunes apprenants adultes (âgés de 15-35 ans) de mener à bien l'enseignement élémentaire requis et le passage en septième année d'études dans le cadre de programmes d'enseignement par apprentissage pour adultes ou sur le lieu de travail.

Au niveau de l'enseignement supérieur, des cours accélérés de remise à niveau sont dispensés afin d'aider rapidement les étudiants mal préparés pour des cursus universitaires, et les résultats d'acquisition de connaissances attendus au niveau du programme sont mis en adéquation avec les impératifs de réussite en matière de recrutement et de formation complémentaire dans un domaine donné, d'intégration dans des projets collectifs, dans des stages et dans d'autres mises en situation didactiques en vue d'assurer le succès des étudiants.

Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP)

L'EFTP remplit deux fonctions au Libéria :

- offrir des possibilités de formation et des perspectives professionnelles aux décrocheurs scolaires, dont le nombre augmente d'année en année ;
- fournir les ressources humaines qualifiées nécessaires à tous les niveaux de l'économie. Les compétences ainsi développées visent à permettre aux bénéficiaires de mener une vie autonome en l'absence d'emploi salarié et d'améliorer le processus d'industrialisation.

Un parcours EFTP a donc été créé avec la même considération que celle accordée à l'enseignement scolaire, dans lequel les élèves en fin de deuxième cycle d'enseignement primaire (9^e année) ont le choix entre partir dans la filière EFTP ou rester dans la filière d'enseignement général. Ce processus doit se faire avec le concours de conseillers d'orientation aidant les élèves à choisir la voie qui soit compatible avec leurs capacités, leurs intérêts et leurs perspectives d'emploi. L'EFTP est accessible à différents niveaux, y compris formel, informel et non formel, que ce soit depuis la plus élémentaire des formations professionnelles dispensée dans des centres au niveau primaire ou depuis certaines écoles secondaires et certains établissements d'enseignement supérieur.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

Le rapport met en lumière certains des résultats attendus ou susceptibles d'être obtenus, si la réforme est menée à bien :

- les programmes visant à faciliter la transition entre l'école et la vie active constituent un potentiel considérable en matière de gain de capital : modifier les prédispositions individuelles de l'étudiant (capital culturel), fournir un capital institutionnel (certificats), augmenter le capital intellectuel (apprentissage en milieu professionnel) et développer son capital social (réseaux) ;
- les programmes visant à faciliter la transition entre l'école et la vie active constituent une grande capacité potentielle en matière de renforcement du capital social communautaire. Les parties prenantes du secteur privé ont la possibilité de participer à ces programmes. Les étudiants peuvent gagner énormément en termes d'employabilité grâce à l'augmentation de leur propre capital, les écoles peuvent augmenter leurs possibilités en matière de programmes à proposer aux étudiants qui autrement auraient décroché et les employeurs peuvent acquérir plus de moyens pour former de jeunes employés selon leurs besoins et ainsi, avoir un vivier d'employés potentiels ;
- il est nécessaire de renforcer les capacités à créer un capital social lorsqu'il existe une synergie plus forte entre les écoles et le secteur privé. L'échange entre ces deux parties représente un grand potentiel d'évolution. Cependant, le statut généralement inférieur des programmes à vocation professionnelle auprès des communautés et des écoles implique que dans le domaine de l'éducation, de tels programmes ne disposent pas du capital institutionnel leur permettant de rivaliser avec les programmes axés sur l'enseignement. Il faut construire un partenariat public-privé de sorte que les écoles puissent intégrer de manière efficace les connaissances fondées sur l'industrie aux programmes scolaires.

Synthèse du rapport de Madagascar⁵

Dispositif : Méthode Action Scolaire d'Appoint pour les Malgaches Adolescents (ASAMA)

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	147%	147%	147%	--
	Secondaire	38%	39%	38%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	--	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		76%	76%	76%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	--	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	--	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	2%	2%	1%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	100%	100%	100%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		1%	1%	0%	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

La méthode Action Scolaire d'Appoint pour les Malgaches Adolescents (ASAMA) est destinée aux enfants et adolescents de 11-17 ans issus de milieu défavorisés n'ayant jamais fréquenté l'école et/ou ayant précocement quitté l'école. Elle consiste à leur donner une seconde chance de passer le premier examen national permettant de continuer dans le collège, ou de s'insérer dans le marché du travail par des actions de développement de compétences métiers. Le programme ASAMA comporte trois niveaux (pré-ASAMA, ASAMA et post-ASAMA). Le rapport se concentre principalement sur le niveau ASAMA.

Lien établi entre éducation et formation

Le dispositif prend en compte l'approche systémique dans une chaîne de résultats. Les formations répondent aux besoins du marché du travail. L'élaboration et la mise en œuvre des curricula ont été réalisées avec l'implication des professionnels des entreprises/exploitations, et en référence aux études sectorielles et répertoires des métiers porteurs et potentiels.

Positionnement institutionnel du dispositif

Le dispositif dépasse la distinction faite habituellement entre l'enseignement et la formation formels versus non formels. Les premiers projets d'alphabétisation étaient destinés aux adultes, avec la mise en place de la méthodologie AFI-D (alphabétisation fonctionnelle des adultes pour le développement), initiés par

⁵ Cette synthèse a été élaborée avec des compléments d'informations disponibles sur le site de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (<http://litbase.uil.unesco.org/?menu=8&language=fr&programme=211> - consulté le 24 octobre 2017)

l'association FFF Malagasy Mahomby en 1999. Suite à cette expérience, FFF a décidé d'adapter cette méthode aux enfants, débouchant sur le projet ASAMA en 2002. Par la suite, la conception et la mise en œuvre du dispositif ont été décidées par les ministères en charge de l'enseignement primaire, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, en concertation avec les services territoriaux décentralisés et les organisations internationales partenaires de l'éducation et de la formation. Le dispositif est mis en place à trois niveaux (local-régional-national) et s'applique aux niveaux du primaire et de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle de base (post-Asama).

Publics visés

Enfants et adolescents de 11 - 17 ans issus de milieu défavorisés et n'ayant jamais fréquenté l'école et/ou ayant précocement quitté l'école.

Partenariats impliqués

Le dispositif est géré par des opérateurs de la société civile (associations/ONG nationales et internationales, la plateforme des associations en charge de l'ASAMA et du post-ASAMA). Au niveau national, la Division de l'éducation préscolaire et de l'alphabétisation et le Ministère de l'éducation nationale sont partenaires du dispositif. Sont aussi considérés comme partenaires le secteur privé, des agences onusiennes (PNUD, UNICEF, UNESCO, PAM), la société civile (ONG et différentes associations) ainsi que les partenaires techniques et financiers.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

D'une part, un taux élevé d'abandon scolaire est observé dans le milieu rural, dont la principale cause est la pauvreté. D'autre part, la difficulté d'accès et/ou l'enclavement de certaines localités se traduisent par l'absence de scolarisation de certains enfants. En effet, certains enfants n'ont pas d'acte de naissance, indispensable pour une inscription dans les établissements publics, résultant d'un manque de structures administratives et/ou publiques. D'autres n'ont pas accès à l'école, pouvant se trouver à 20km du village. Dans les deux cas, les enfants/jeunes ne peuvent plus suivre ou reprendre le cursus scolaire normal étant donné la limite d'âge, d'où le recours au système de remédiation.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Le cursus de la méthode ASAMA est constitué d'un cours d'alphabétisation initiale. Le cursus prévoit de dispenser en dix mois l'ensemble des cours de l'enseignement primaire (durée normale de cinq ans) pour obtenir le certificat d'études primaires élémentaires. La langue d'enseignement est le malgache (langue maternelle), excepté pour les cours de français. Chaque classe accueille de 25 à 30 étudiants. Les autorités locales, les parents des bénéficiaires et les autorités académiques locales travaillent ensemble pour identifier les apprenants et leurs besoins respectifs.

Approche pédagogique

C'est une approche intensive d'apprentissage avec un temps d'assimilation amoindri inhérent aux prérequis structurels de l'adolescent. La méthode fait appel à la participation intensive de l'adolescent qui réalise lui-même son apprentissage : quelle que soit la matière à traiter, c'est toujours du « vécu » et du « senti » de l'élève que l'on part pour le respecter en tant que personne. Au niveau ASAMA, les apprenants étudient la géographie, l'histoire, le français, le malgache, l'arithmétique, l'éducation physique, les sciences naturelles, l'art et l'éducation civique. Dans tous les cours, les étudiants s'efforcent d'acquérir diverses compétences : s'exprimer avec des idées claires et organisées, lire et comprendre des textes courts, écrire lisiblement et distinguer les idées principales d'un texte. Le cours de français porte sur des matières comme la distinction des voyelles, le vocabulaire, la grammaire, la lecture et la compréhension de textes courts et l'écriture de

phrases lisibles. Pendant la leçon d'arithmétique, les étudiants apprennent des opérations simples, les nombres décimaux, les multiples de nombres simples, les fractions et comment utiliser les unités de mesure. Tout le processus d'élaboration des curricula de formation inclut la participation des professionnels et des formateurs.

Matériel pédagogique

L'approche et les contenus et supports d'enseignement/apprentissage fournis varient selon les objectifs pédagogiques de chacun des trois niveaux. Au niveau ASAMA, les animateurs ont accès à des supports d'enseignement en malgache conçus par des experts nationaux en alphabétisation et les apprenants reçoivent l'ensemble des supports. Un déjeuner scolaire est servi afin de favoriser l'assiduité des apprenants. Le programme inclut d'autres volets, tels que les visites de centres culturels et sociaux.

Apprenants/éducateurs

Le dispositif s'appuie sur différentes catégories de personnes ressources dont des formateurs professionnels, des maîtres d'apprentissage, des éducateurs de l'éducation non formelle. Des comités pédagogiques, constitués d'employés de la Division de l'éducation préscolaire et de l'alphabétisation et de l'équipe pédagogique de la plateforme des associations en charge de l'ASAMA et du post-ASAMA, sont établis pour accompagner le travail des animateurs/éducateurs. Les membres du personnel doivent avoir le profil suivant: un diplôme du secondaire et trois ans d'études en sciences sociales ou en éducation. Ils doivent aussi connaître le développement social et affectif des enfants et des jeunes, les méthodes d'enseignement du primaire, les politiques éducatives et la pédagogie de l'ASAMA.

Certification

Les jeunes candidats à l'examen peuvent se présenter au certificat d'études primaires élémentaires ou à l'entrée en 6ème année alors que les plus âgés peuvent uniquement se présenter au certificat d'études primaires élémentaires à cause des limites d'âge du cycle secondaire. Les sujets d'examen du certificat d'études primaires élémentaires sont parfois donnés en langue régionale.

Evaluation

L'évaluation de la phase ASAMA revient au chef de chaque zone administrative et éducative d'une structure décentralisée du Ministère de l'éducation. Il est chargé du suivi du programme, qu'il accomplit en analysant les examens trimestriels, l'admission à l'école secondaire et l'examen du certificat d'études primaires élémentaires.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

La plateforme des associations en charge de l'ASAMA et du post-ASAMA a déjà publié les résultats satisfaisants de leur travail et a été reconnue et validée par les responsables de l'éducation et de la formation. Les critères de l'évaluation des résultats atteints étaient le taux de réussite aux examens du certificat d'études primaires élémentaires, l'évolution de l'effectif des apprenants de la méthode ASAMA, le taux d'insertion professionnelle des apprenants et la création d'auto-emplois.

Un tableau – basé sur les données fournies par la plateforme des associations en charge de l'ASAMA et du post-ASAMA – et disponible sur le site de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie - montre les résultats suivants :

Année scolaire	Participants recrutés	Classes ASAMA	Candidats au CEPE	Admis au CEPE	Admis au collège d'enseignement général	Abandons
2009/2010	1204	44	865	700	512	239
2010/2011	1374	54	903	777	680	471
2011/2012	2364	93	1910	1566	1308	454
2012/2013	2010	83	1580	1311	1102	430
2013/2014	2012	80	1602	1024	823	410
2014/2015	2070	75	1929	1292	*	141

Source : <http://litbase.uil.unesco.org/?menu=8&language=fr&programme=211> (consulté le 24 octobre 2017)

L'avantage de ce dispositif est un processus pédagogique simple et facile à manier, la possibilité de réalisation des actions de formation quel que soit le lieu, et la disponibilité de la passerelle à tout moment et quel que soit le niveau de l'abandon.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

Suite à l'endossement par le gouvernement du Plan Sectoriel de l'Education au mois de mai 2017, l'opérationnalisation d'une structure de mise en œuvre de ce plan s'avère indispensable. La Plateforme Nationale du Plan Sectoriel de l'Education est une structure de concertation, de dialogue et d'échange qui regroupe les représentants des institutions publiques, les secteurs privés et la société civile ainsi que les partenaires techniques et financiers. Elle sera bénéfique pour permettre d'instaurer un dialogue permanent entre tous les acteurs du secteur éducatif Malagasy, afin d'avoir une meilleure valorisation et une généralisation possible (standard) du dispositif ASAMA et d'améliorer ainsi le lien éducation - formation.

L'adoption de la méthodologie ASAMA comme outil officiel du département pour toutes les questions relatives au volet alphabétisation serait bénéfique. En effet, si la formation post-Asama est cruciale pour préparer les jeunes à la vie active et économique du pays par le biais de leur insertion socioprofessionnelle, il est nécessaire de tenir compte de l'aspect alphabétisation pour être vraiment efficace dans la redynamisation de la formation technique et professionnelle, surtout pour les jeunes déscolarisés en milieu rural (mentionné dans la Politique Nationale de l'Emploi, de la Formation Professionnelle).

Il s'agit aussi de tenir compte de l'évolution de la technologie afin de mettre à jour de manière systématique la méthodologie du dispositif.

Synthèse du rapport du Mali

Dispositif : la « formation décentralisée de courte durée »

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	77%	81%	73%	--
	Secondaire	44%	49%	37%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	64%	67%	60%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	53%	59%	48%	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	30%	35%	25%	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		85% ****	--	--	--
Taux d'achèvement **	Primaire	42%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	18%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	14%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	1'030'000	--	--	54%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	544'000	--	--	55%
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	727'000	--	--	53%
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	13%	15%	12%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	100%	100%	100%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		4%	5%	3%	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

**** ISU - estimation partielle

Description sommaire du dispositif

Le dispositif de « formation décentralisée de courte durée » est une formation professionnelle non formelle pour une intégration réussie des jeunes dans le marché du travail local et, plus précisément, dans l'agriculture, l'élevage et la construction. Il permettra sur 5 ans la formation de 20 000 jeunes âgés de 15 à 29 ans, non scolarisés, déscolarisés, ou sortants des Centres d'Education pour le Développement (CED).

Positionnement institutionnel du dispositif

Le dispositif a été conçu dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de développement des Compétences et Emploi des Jeunes.

Publics visés

20 000 jeunes de 15 à 29 ans, non scolarisés, déscolarisés ou sortants des Centres d'Education pour le Développement.

Partenariats impliqués

- Le leadership du dispositif est assuré par la Direction Nationale de la Formation Professionnelle, et son pilotage par les collectivités décentralisées (conseils régionaux, conseils de cercle et conseils communaux).
- Les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des activités sont : les Directions Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, les Directions Régionales de l'Agence Nationale pour l'Emploi et de l'Agence pour l'Emploi des Jeunes, les collectivités territoriales, les chambres consulaires (assemblée permanente des chambres de métiers du Mali, assemblée permanente des chambres

d'agriculture du Mali, fédération nationale des artisans du Mali, conseil national du patronat du Mali), et les organisations professionnelles locales (organisation de producteurs, d'éleveurs et d'artisans).

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Les étapes de mise en œuvre incluent :

Information

Des communiqués sont diffusés à travers les médias de proximité – mais aussi par les ONG et les organisations professionnelles intervenant dans l'encadrement des jeunes - pour permettre une bonne appropriation du dispositif par les acteurs et les bénéficiaires :

- Les jeunes âgés de 15 à 29 ans sur l'ensemble du territoire national, en particulier dans les zones rurales et périurbaines des localités visées.
- Les entreprises, les exploitants agricoles et les éleveurs susceptibles d'accueillir des jeunes.
- Les autres partenaires comme les populations locales, les élus locaux, les groupements socioprofessionnels, les syndicats, les services techniques, les ONG, les collectivités locales, les opérateurs publics et privés de formation.

Le matériel de communication développé inclut des supports de communications écrits, oraux ou vidéo (prospectus, dépliants, spots) et les critères de sélection des jeunes, des opérateurs de formation et des entreprises d'accueil.

Identification et évaluation des espaces de formation

La Direction Nationale de la Formation Professionnelle, la Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le conseil de cercle, les organisations professionnelles d'artisans, la chambre d'agriculture, le conseil régional ou local de la jeunesse organisent et réalisent des missions d'identification des espaces de formation, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Il en résulte un répertoire d'espaces (ateliers écoles, champs, vergers, fermes avicole, ferme piscicole, etc.), de maîtres d'apprentissage et de tuteurs disponibles pour la mise en œuvre des formations.

Réunions de sensibilisation et d'orientation des jeunes

Des réunions sont organisées sous la responsabilité des conseils de cercle, regroupant l'ensemble des acteurs locaux concernés ou impliqués dans la mise en œuvre du dispositif.

Inscription et sélection des jeunes

Des listes d'inscription sont ouvertes auprès des collectivités territoriales et des Directions Régionales de l'Emploi et de la formation Professionnelle. Les jeunes peuvent ensuite s'inscrire auprès des Directions Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de l'Agence Nationale pour l'Emploi et de l'Agence pour l'Emploi des Jeunes, des collectivités territoriales, des chambres consulaires, ou des organisations professionnelles locales. Les inscriptions et le choix des filières de formation sont volontaires, mais cadrent avec les besoins économiques de la collectivité. Les critères d'inscription sont :

- Etre âgé de 15 à 29 ans.
- Etre non scolarisé, déscolarisé ou sortant des Centres d'Education pour le Développement.
- Avoir un peu d'éducation allant du primaire jusqu'au secondaire inférieur pour les jeunes vivant en milieu urbain et/ou avec un niveau en dessous du secondaire inférieur - y compris aucune éducation préalable – pour les jeunes vivant dans les zones péri-urbaines et rurales à la date de demande de candidature.

- Avoir un objectif personnel et choisir une activité ciblée par l'intervention.
- Etre motivé.
- Avoir un référent ou tuteur.
- Résider dans une des localités retenues pour la formation concernée.

A l'issue de la sélection par une commission, une liste des jeunes retenus par filière et par localité est publiée et diffusée auprès de tous les acteurs.

Placement des jeunes auprès des maîtres d'apprentissage

Les jeunes inscrits sont confiés à des maîtres d'apprentissage (identifiés et évalués) selon leur disponibilité à mettre en œuvre le dispositif, à raison de quatre jeunes par entreprise et/ou espace de formation.

Signature des conventions

Le dispositif de formation des jeunes est initié suite à la signature d'une convention marquant l'engagement des parties. Cette convention est signée par quatre acteurs clé du dispositif qui sont le maître d'apprentissage/tuteur, la collectivité locale concernée, la Direction Nationale de la Formation Professionnelle et l'organisme financeur de l'action. Cet engagement couvre la durée de l'action de formation.

Formation des maîtres d'apprentissage

Deux sessions de formation sont prévues pour accompagner les maîtres d'apprentissage dans le processus : une session pédagogique qui a pour but de faciliter le processus de transfert des compétences et une session technique pour permettre une meilleure adaptation aux évolutions techniques et technologiques des différents métiers.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Mise en œuvre des formations

Les formations sont pratiques et animées sur la base de guides pratiques en atelier disponibles auprès de la direction nationale de la formation professionnelle et de ses divisions. La durée varie selon le programme de formation. L'acquisition des compétences se fait dans une logique ordonnée allant du plus simple au plus compliqué. Les séquences doivent être adaptées au rythme d'apprentissage des jeunes. Une formation complémentaire est animée pendant deux semaines par un opérateur retenu après sélection (consultant individuel ou un centre de formation professionnelle).

Sélection des opérateurs de formation

Les avis à manifestation d'intérêt sont publiés à travers les canaux d'information par les Directions Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, les conseils régionaux, les conseils de cercle, et les chambres consulaires. Le délai de publication doit durer au minimum 15 jours.

Les critères de sélection sont :

Pour les Centres de formations : une existence juridique et légale, les infrastructures requises dans le domaine sollicité (salle de formation, salles spécialisées/ateliers), le matériel, appareillages et outillages adéquats, des formateurs compétents disponibles et mobilisables dans le domaine sollicité, l'accessibilité aux apprenants.

Pour les entreprises: une existence juridique et légale (ou être inscrit dans une organisation professionnelle représentative), être disposée à s'engager dans la formation décentralisée de courte durée, avoir un maître d'apprentissage senior ayant les compétences requises pour guider les apprentis selon les

niveaux d'éducation et qui soit responsable de la formation de l'apprenti et de la liaison avec le centre de formation, être disposé à mettre l'apprenti en situation réelle de travail et lui offrir des places d'apprentissage dans l'entreprise, être disposé à participer à la formation des formateurs.

Pour les formateurs individuels: être un formateur alphabétisé (français et ou bambara) dans la mesure du possible, avoir le type de diplôme requis, être disponible à donner la formation au moment indiqué, avoir une expérience professionnelle et une expérience en tant que formateur consistantes (au moins 5 ans dans la formation professionnelle), être disponible à suivre les jeunes après la formation (suivi et supervision des activités post-formation), avoir une bonne capacité de rédaction, être dans le privé (bureau d'étude, atelier de production), être de préférence de la localité ou assez proche (proximité de l'endroit d'intervention).

Suivi et supervision des formations

Les acteurs locaux sont responsables du suivi de proximité (régulier, une fois par mois). Une supervision est organisée au niveau central pour appuyer l'effort des acteurs locaux (une fois par trimestre). Cette activité permet de corriger les imperfections constatées et d'améliorer/garantir la qualité de la formation.

Certification des formés

A l'issue des formations, une session de certification est organisée. Un jury de professionnels du métier atteste de l'acquisition des compétences par le jeune. Un parchemin est délivré à chaque jeune ayant suivi avec succès le processus de l'apprentissage.

Mise à disposition des kits

Pour encourager l'auto-emploi et garantir une meilleure insertion socioprofessionnelle, les meilleurs des jeunes (50% environ) ayant suivi avec succès le processus sont accompagnés avec un kit pour faciliter leur insertion professionnelle.

Le suivi post-formation

Un dispositif de suivi des jeunes formés est mis en place pour capitaliser l'ensemble des informations. Il permet d'accompagner et de soutenir les jeunes formés dans la mise en œuvre de leurs activités professionnelles, de relever le taux d'insertion des formés et de tester l'efficacité du dispositif de formation utilisé. Le suivi permet aussi au jeune de participer activement à la vie économique de la localité.

Synthèse du rapport de Maurice

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	103%	102%	104%	--
	Secondaire	98%	97%	99%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	75%	73%	77%	--
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		90%	88%	93%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	--	--	--	--
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	4 000	--	--	34%
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	14%	18%	10%	--
	Post-secondaire (non supérieur)	32%	45%	20%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire se terminant en 2014

** Enquête la plus récente menée entre 2009 et 2014

*** Année scolaire se terminant en 2013

Description sommaire du dispositif

Maurice a mis en place un Plan d'enseignement élémentaire en continu sur neuf ans (NYCBE) afin de favoriser l'égalité et d'assurer que tous les élèves accomplissent neuf ans de scolarité de base qui leur permettent de faire un choix parmi de multiples filières en vue de leur progression dans le système, général ou technique. En parallèle, le gouvernement a pris toute une série d'initiatives permettant l'insertion dans le monde du travail, dans une perspective d'acquisition de connaissances tout au long de la vie. Ce système étant récent et pas encore pleinement mis en œuvre, aucun résultat n'est mentionné dans ce rapport.

Lien établi entre l'enseignement scolaire et la formation pratique

Le système d'enseignement à Maurice se compose d'un dispositif 3+6+5+2 gratuit de scolarisation. Il est subdivisé en quatre secteurs principaux : la maternelle, le primaire, le secondaire et le supérieur. Il existe également un enseignement préprofessionnel et professionnel et un enseignement technique ainsi qu'une formation destinée aux élèves en fin de scolarité et aux élèves en dehors du parcours scolaire. Un certain nombre de programmes de formation sont mis en place pour faciliter l'insertion sur le marché du travail.

Positionnement institutionnel du dispositif

Le gouvernement mauricien a fait part de son ambition économique à l'horizon 2030. Celle-ci porte sur quatre domaines d'intérêt stratégique (s'attaquer au chômage, réduire la pauvreté, ouvrir le pays sur l'extérieur, et favoriser le développement durable et l'innovation). En 2016, le gouvernement a introduit l'enseignement de base en continu sur neuf ans, une réforme ambitieuse dans le secteur de l'enseignement.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

L'objectif quantitatif global de l'enseignement de base en continu sur neuf ans est de faire en sorte que tous les enfants accomplissent avec succès le cycle d'enseignement de base et passent ensuite au deuxième cycle

de l'enseignement secondaire par différentes filières – générales, professionnelles ou techniques. S'ouvriront alors des voies menant à un enseignement complémentaire et à l'enseignement supérieur. L'objectif qualitatif global de l'enseignement de base en continu sur neuf ans est de doter les élèves des aptitudes requises et d'améliorer les résultats en termes d'acquisition de connaissances pour tous. Cet objectif va au-delà de la simple extension du champ d'études, surtout à la lumière des faibles niveaux actuels de réussite. Pour atteindre ces objectifs, des réformes sont en voie d'application à plusieurs niveaux : modification des programmes d'études, pédagogies innovantes, évaluations, perfectionnement professionnel continu, environnement d'acquisition de connaissances, gestion du système et reddition de comptes.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Une nouvelle structure de l'enseignement a été élaborée dans le but d'assurer une progression continue des apprenants indépendamment des niveaux d'enseignement :

Sn	Cycles	Durée	Âge
1	Protection et éducation de la petite enfance	2 ans	3-4 ans
2	Enseignement de base (6 ans de primaire, 3 ans de premier cycle de l'enseignement secondaire)	9 ans	5-14 ans
3	Post-enseignement de base/Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	4 ans	14-18 ans
4	Post-secondaire et enseignement supérieur	Au moins 2 ans	Plus de 18 ans

Source : Rapport-Pays sur le dispositif continuum éducation-formation, Maurice, Août 2017

De nouvelles filières et perspectives d'avenir ont vu le jour à la fin du cycle d'enseignement de base de neuf ans, permettant ainsi aux élèves de poursuivre leur scolarité secondaire dans l'enseignement général ou technique, des efforts considérables ayant été faits pour rétablir la valeur des filières techniques.

Les quatre principaux secteurs sont :

La protection et l'éducation de la petite enfance : elle vise à offrir à tous les enfants un égal accès à une préscolarisation de qualité grâce à une approche axée sur l'enfant et fondée sur le jeu, assortie de la participation des parents. Les enfants ont ainsi le loisir de développer leurs propres facultés intellectuelles, socio-émotionnelles et psychomotrices au mieux de leur capacité afin de renforcer la confiance et l'estime de soi au cours de l'acquisition de connaissances.

L'enseignement de base : il s'agit d'un cursus complet et bien équilibré qui s'étend sur neuf ans. Il garantit la continuité de l'acquisition de connaissances, accorde une grande place à un épanouissement holistique et prend en charge les apprenants ayant besoin d'un soutien particulier. Ce cursus est constitué d'une combinaison de domaines d'acquisition de connaissances cognitifs et non cognitifs. Le Certificat d'évaluation de l'école primaire est délivré au terme de la sixième année. Les trois dernières années de l'enseignement élémentaire (septième-neuvième année) s'effectuent dans des établissements régionaux et sont sanctionnées par le Certificat national d'enseignement. Après la sixième année, les élèves qui n'auraient pas atteint le niveau requis iront quand même dans une école secondaire régionale. Ces élèves entameront un parcours long de quatre ans au cours duquel ils suivront le même programme que ceux inscrits dans le premier cycle de l'enseignement secondaire normal de trois ans. L'effectif de ces classes sera réduit pour faciliter l'acquisition de connaissances.

Le post-enseignement de base : à la fin de la onzième année, les élèves passeront le certificat de fin d'études secondaires niveau brevet (général ou technique) (*School Certificate/GCE 'O' Level*). A la fin de la treizième année, les élèves passeront le certificat de fin d'études secondaires niveau baccalauréat

(général/professionnel ou technique) (*HSC/GCE'A' Level (General/HSC Professional or Technical)*). Deux nouveaux types d'établissements sont en voie de création : les collèges, faisant office de centres d'excellence pour le post-enseignement de base et les instituts universitaires de technologie.

L'enseignement post-secondaire et supérieur : l'enseignement supérieur regroupe les établissements publics, privés et à l'étranger prenant en charge une large gamme de cours et de programmes. L'offre en matière d'enseignement supérieur déborde le cadre des établissements locaux étant donné qu'un nombre important d'étudiants mauriciens soit partent à l'étranger, soit recourent exclusivement au mode d'enseignement ouvert et à distance pour poursuivre leurs études.

Le rapport mentionne également trois programmes favorisant un enseignement inclusif et de qualité pour tous :

Les écoles en zones d'éducation prioritaire (ZEP) : les écoles primaires regroupant des élèves en difficulté avec un taux de réussite inférieur à 40% lors de l'examen de l'école primaire sont classées en ZEP. Dans le cadre d'une stratégie inclusive, le concept de ZEP vise à améliorer les niveaux scolaires dans un délai à moyen terme afin d'obtenir des résultats tangibles.

Les besoins éducatifs spéciaux : des écoles spéciales ont été créées pour prendre en charge des enfants en situation de handicap. Ces écoles sont gérées par des organisations bénévoles sous la responsabilité d'ONG subventionnées par le secteur public.

Le programme de soutien à un stade précoce : les élèves nécessitant une remise à niveau bénéficieront d'un enseignement individualisé spécial durant les horaires scolaires. Des aides-éducateurs/des éducateurs para-professionnels seront recrutés et formés pour aider le professeur à faire cours aux élèves confrontés à des difficultés d'acquisition de connaissances. Les lacunes seront détectées dès que possible et des mesures correctives seront prises dès que les difficultés d'acquisition de connaissances auront été identifiées.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels

La réforme dans le secteur de l'EFTP est en voie d'application de manière progressive depuis janvier 2017. Cette réforme générale du système comporte les volets suivants :

- une admission différée jusqu'après la fin de l'enseignement de base (assortie de l'élimination de l'enseignement pré-professionnel) ;
- des programmes révisés en vue d'une adéquation accrue aux secteurs existants et en devenir. Environ 120 experts issus de l'industrie ont participé à l'opération "Elaboration d'un programme d'études" organisée par l'Institut mauricien de la formation et du développement pour la première phase de la révision des programmes d'études ;
- les centres de formation verront leurs infrastructures modernisées et dotées d'une technologie de pointe ;
- la formation professionnelle offrira aux stagiaires l'accès à un enseignement polytechnique.
- une attention particulière sera accordée à la restructuration du lien entre l'enseignement secondaire et l'enseignement complémentaire. Des filières d'acquisition de connaissances seront instaurées, l'EFTP étant mis en relation avec l'enseignement secondaire et supérieur, parallèlement à l'introduction de l'enseignement polytechnique ;
- un projet visant à améliorer les qualifications des responsables de la formation et des formateurs de l'Institut mauricien de la formation et du développement est en cours d'exécution. Un programme de formation de spécialistes en formation est également en cours d'élaboration en vue d'améliorer les qualifications des formateurs et des responsables actuels de la formation préprofessionnelle ;

- une revalorisation de l'EFTP afin d'améliorer son image et d'accentuer les partenariats avec le secteur privé ;
- un nouveau cadre de gestion de la qualité sera défini afin d'assurer la mise à disposition d'une formation de qualité qui s'inspirera de la prochaine norme ISO14001.

Initiatives pour l'insertion dans le monde du travail

- un programme de la deuxième chance : il vise à développer la maîtrise de la lecture et de l'écriture ainsi que du calcul chez les jeunes gens âgés de seize à vingt-et-un ans, qui sont en décrochage scolaire et qui ne sont ni employés à plein temps ni en formation ;
- un cours d'alphabétisation pour adultes dispensé par des ONG: certaines ONG proposent aux adultes des cours d'alphabétisation fonctionnelle afin de les assister dans leur emploi et leurs activités quotidiennes ;
- un programme national de perfectionnement des compétences : ce programme (en cours d'exécution en 2016/2017) cible les jeunes sans emploi ayant étudié jusqu'au brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire et se situant dans le groupe d'âge des 16-35 ans. Ces jeunes sont recrutés pour être formés et affectés en stage à des emplois requérant des qualifications techniques très recherchées – technologies de l'information et des communications, bâtiment et génie civil, tourisme et hôtellerie, personnel soignant et paramédical, industrie manufacturière, services financiers et logistique – en vue d'améliorer l'adéquation entre les qualifications des jeunes et celles recherchées par les employeurs ;
- un plan de formation des diplômés: ce plan a été instauré en vue d'accroître l'employabilité des diplômés sans emploi en les dotant de qualifications en adéquation avec les exigences de l'industrie, après leur avoir fait suivre un programme de formation adapté aux besoins de cette dernière ;
- un programme d'emploi pour les jeunes ;
- un programme de perfectionnement des compétences en matière de technologies de l'information et des communications : ce programme a été mis au point pour encourager les initiatives en matière de formation et de stages en entreprise afin de répondre à la demande croissante de main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications/de la gestion des processus administratifs ;
- un programme de retour au travail : ce programme a été mis en œuvre à l'intention des femmes désirant s'insérer/se réinsérer dans la population active. Il va comporter des dispositifs de formation spéciaux visant à les préparer à au moins 15 activités professionnelles. Ce programme a pour but de réduire la forte discrimination actuelle à l'encontre des femmes.

La plupart de ces programmes prévoient un système d'allocations au profit des apprenants.

Mécanismes en place permettant la reconnaissance des acquis :

Le Cadre national de certification des compétences est un cadre national unitaire permettant de mesurer le niveau d'acquisition de connaissances. Il établit des liens précis entre l'acquisition de connaissances, le perfectionnement des compétences et l'occupation d'un emploi. Il facilite également l'accès à l'enseignement et la progression au sein de ce dernier, la formation et les profils de carrière. Il concourt aussi à améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation. Tout en autorisant la mobilité de la main-d'œuvre, il offre par ailleurs des voies d'accès à l'enseignement professionnel et, en sortie, à ses filières ultérieures, ainsi qu'à la formation, aux écoles, aux universités, à l'enseignement pour adultes et aux cours d'initiative locale. Le cadre national de certification donne la possibilité à tous les apprenants, à tous les niveaux, d'être admis dans de tels établissements et de les quitter à leur gré.

Maurice a instauré un ensemble de modes de reconnaissance des acquis (RPL) :

- s'agissant de l'accès : un des modes vise à proposer, aux personnes ne remplissant pas les conditions prescrites d'admission, une voie de substitution permettant d'accéder à un programme d'acquisition de connaissances. Ce mode de reconnaissance des acquis est un processus très couramment utilisé au niveau de l'enseignement post-secondaire ;
- s'agissant de la délivrance d'un diplôme : un autre mode a pour but de décerner à l'apprenant un titre complet ou partiel. Il s'agit d'un processus de reconnaissance des acquis obtenus dans le cadre d'un contexte d'inexpérience au départ et/ou de précédents contextes d'enseignement formel, non formel et informel.

Cadre : il a été créé un cadre de validation des acquis, lequel vise expressément à mettre en place une architecture et ménager un environnement de nature à faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de ces modes de reconnaissance des acquis. Chaque diplôme exige la recherche d'informations quant aux conditions d'admission requises et à la connaissance précise de la matière. De nouvelles lignes directrices en matière de reconnaissance des acquis ont été adoptées en janvier 2017.

Evaluation : un certain nombre de méthodes d'évaluation utilisées permettent une évaluation souple et performante de l'acquisition de connaissances : évaluation thématique, examens de reconnaissance des acquis (tests oraux/écrits, projets, travaux scolaires), démonstrations d'entretiens et d'aptitudes (examens pratiques, démonstrations d'aptitudes, évaluation de produits et simulations).

Tests : l'expérience acquise chez l'employeur est également reconnue au moyen d'un système de tests professionnels. Ceux-ci comportent une évaluation orale/écrite et une évaluation pratique sur la base des activités d'un métier donné. Ils sont généralement ouverts aux assistants-artisans agents de l'État ou d'organisations paraétatiques désireux de devenir des artisans à part entière. Les résultats sont communiqués aux candidats retenus. Ces tests professionnels ont également été proposés à des candidats sans diplôme possédant une expérience dans un métier donné. Lesdits tests aident les candidats souhaitant émigrer dans d'autres pays.

Synthèse du rapport du Niger

Dispositif : Les Centres de Formation aux Métiers - Un dispositif de formation à la base pour répondre à la demande sociale et aux besoins de l'économie locale

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	71%	76%	65%	--
	Secondaire	19%	22%	16%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	62%	66%	57%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	30%	34%	25%	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	11%	14%	8%	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		65%	67%	62%	
Taux d'achèvement **	Primaire	28%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	6%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	2%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	1'233'000	--	--	55%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	1'193'000	--	--	53%
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	927'000	--	--	52%
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	8%	6%	12%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	100%	100%	100%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		1%	1%	1%	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

Les Centres de Formations aux Métiers, mis en place dans les différentes communes du pays, ont pour but d'offrir des perspectives de formations professionnelles en milieu rural. Ils ciblent entre autres les jeunes déscolarisés, non scolarisés et en situation de sous-emploi. Basé sur un système décentralisé, le dispositif vise à promouvoir de nouveaux parcours et des modalités diverses de qualifications professionnelles.

Positionnement institutionnel du dispositif

Origine du dispositif : les Centres de Formations aux Métiers sont basés sur les Centres de Formation en Développement Communautaire développés en 1990, et considérés comme des écoles de seconde chance relevant du non formel.

- 2005 : création d'un Ministère en charge de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes.
- 2006 : adoption d'une Politique Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques.
- 2008 : Les Centres de Formation en Développement Communautaire sont rétrocédés au Ministère en charge des enseignements professionnels et techniques et deviennent des dispositifs à part entière de l'apprentissage.
- Arrêté 0174 /MEP/T/SG/DFPCA du 15 août 2014 : il formalise le changement de dénomination des Centres de Formation en Développement Communautaire en Centres de Formations aux Métiers et leur fixe comme objectif principal de répondre aux besoins de qualifications professionnelles et techniques en milieu rural.

- Loi 2015-22 du 23 avril 2015 : elle détermine les principes fondamentaux de l'EFTP et le système de certification professionnelle (article 24).

Plus largement, les Centres de Formations aux Métiers contribuent à la mise en œuvre de l'Initiative 3N, les Nigériens Nourrissent les Nigériens.

Publics visés

Apprenants déscolarisés et/ou non scolarisés candidats à une formation initiale professionnalisante (jeunes n'ayant pas pu poursuivre le cycle primaire ou le premier cycle du secondaire et ne possédant pas de compétences professionnelles), apprenants professionnels candidats à un perfectionnement, apprenants professionnels ou stagiaires candidats à un apprentissage par alternance, élèves sortants du cours moyen deuxième année (CM2) remplissant les critères de moyenne scolaire et d'âge requis candidats à une formation initiale professionnalisante.

Partenariats impliqués

Le dispositif des Centres de Formations aux Métiers prévoit une approche de partenariat avec des organisations socioprofessionnelles, entreprises, institutions de financement ou d'appui-conseil. Il prévoit aussi des règles de financement incluant l'appui des collectivités territoriales. Dans la réalité, le rapport constate qu'à ce jour, la plupart des centres fonctionnent essentiellement sur la base des ressources financières ou matérielles fournies par l'Etat, les dotations des collectivités et les recettes devant résulter des activités des Centres de Formations aux Métiers restant très limitées.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Le développement de l'EFTP comme alternative offrant à la fois des possibilités de qualifications professionnelles et techniques et d'insertion socioéconomique résulte de deux logiques :

- Gérer des flux importants d'élèves issus de l'enseignement primaire, résultant de la suppression du Certificat d'Etudes du Premier Cycle en 2014, ce qui a entraîné la nécessité d'augmenter la capacité d'accueil des dispositifs existants.
- Faire face à la forte demande sociale en formation des jeunes déscolarisés et non scolarisés ce qui a entraîné la nécessité de promouvoir de nouveaux parcours et modalités diverses de qualifications professionnelles, notamment pour prévenir l'immigration irrégulière.

Le développement des Centres de Formations aux Métiers résulte d'une volonté de l'Etat de :

- Passer d'une logique de système uniquement fondé sur le secteur éducatif et scolaire à une diversité de filières d'apprentissage englobant les systèmes d'apprentissage formel, non formel et informel et le dialogue avec les autres secteurs et parties prenantes.
- Passer d'un dispositif d'EFPT public et contrôlé par l'Etat à une logique de développement des compétences décentralisé, réglementé et basé sur les partenariats.

L'objectif général des Centres de Formations aux Métiers est de servir d'instrument de développement des communes, de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations notamment par une augmentation des revenus, par une meilleure sécurité alimentaire ainsi que par une amélioration des techniques de production et un renforcement de l'employabilité des bénéficiaires.

Les Centres de Formations aux Métiers ont pour objectifs spécifiques de promouvoir le développement des collectivités à travers la formation aux métiers, plus particulièrement en :

- assurant l'apprentissage des jeunes et adultes, la formation continue et le perfectionnement des personnels en activité, notamment, dans l'artisanat, l'agriculture, l'industrie et le commerce, aussi bien pour les secteurs formel, non formel qu'informel ;
- développant des applications techniques en liaison étroite avec les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et avec les administrations locales ;
- collaborant dans la formation, avec les institutions régionales, nationales et internationales ;
- participant à l'élaboration et/ ou à l'initiation de programmes spéciaux de formation qualifiante pour les jeunes (formations par apprentissage, formations en alternance, programmes à durée variable, programmes à la demande, formations le soir ou les week-ends) ;
- participant aux actions de formation complémentaire pour des professionnels en vue de la validation de leurs acquis ;
- constituant un socle de base pour le dispositif de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage au niveau local.

Au niveau de la gouvernance, le Centre de Formation aux Métiers est constitué de deux organes : le Comité de Gestion de Centre qui a pour mission d'assurer une meilleure gestion des activités et des ressources par un système de régulation de la circulation de l'information et un mécanisme d'autogestion participative, et un organe de direction chargé d'assurer la planification et l'exécution des activités du centre. Le Comité de Gestion de Centre, proche d'un conseil d'administration, reste à être opérationnalisé.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Bien que le dispositif prévoit que les Centres de Formations aux Métiers participent à l'élaboration, ou initient des programmes spéciaux de formation qualifiante pour les jeunes, les Centres de Formations aux Métiers manquent de capacités humaines et matérielles et les programmes sont actuellement adoptés par arrêté du ministre en charge de l'enseignement et de la formation professionnelle. Le dispositif inclut des modules en alphabétisation fonctionnelle. Les techniques et le suivi, l'encadrement pédagogique et l'évaluation des apprentissages sont assurés par les inspecteurs pédagogiques.

Le dispositif prévoit du personnel formateur constitué de formateurs titulaires, d'appelés du service civique national, de contractuels affectés et payés par l'Etat, de formateurs communautaires (artisans spécialisés assurant des formations dans leur champ de compétence) et de vacataires (recrutés parmi les chefs d'ateliers, les maîtres d'apprentissage ou toute autre personne justifiant de compétences ou connaissances recherchées). Dans la pratique, les formateurs titulaires et appelés du service civique sont prépondérants. Les textes concernant les vacataires n'ont pas encore été adoptés. Or, c'est avec la vacation que les Centres de Formations aux Métiers pourront disposer de professionnels pouvant rehausser en qualité les formations.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

- La proportion des apprenants des Centres de Formations aux Métiers par rapport aux effectifs de l'enseignement de base est passée de 8% en 2009 à 25% en 2015.
- Les Centres de Formations aux Métiers ont accueilli 15 878 apprenants en fin 2015 contre 500 en 2010, ouvrant ainsi des perspectives de développement des formations professionnelles en milieu rural.
- Le nombre de Centres de Formations aux Métiers est passé de 19 en 2010-2011 à 256 en 2015-2016.
- L'investissement des partenaires au développement des infrastructures et équipements a permis la construction d'environ 30 centres (dont 13 par la coopération luxembourgeoise) et d'équiper 171.

- Selon le rapport, l'offre de formation reste encore non pertinente : décalage entre l'offre de formation (filiales liées à l'artisanat de service comme menuiserie bois, menuiserie métallique et mécanique rurale dans nombres de communes) et les besoins (les filiales agro-sylvo-pastorales et des filiales liées à l'artisanat de production).
- A ce jour, les Centres de Formations aux Métiers ne sont pas encore à un niveau de maturité pédagogique pour prendre en charge tous les groupes dans leur diversité (non scolarisés, déscolarisés, flux scolaires, professionnels, stagiaires).

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

- Le nombre des formateurs est insuffisant et leurs capacités techniques sont faibles. Trop souvent, ils ne possèdent pas d'expérience professionnelle et n'ont pas reçu de formation. Il en résulte la nécessité de mettre en place un dispositif durable de formation des formateurs accessible dans tous les métiers et d'adopter les textes sur la vacation pour permettre aux centres de bénéficier de l'expertise des professionnels.
- Mettre en œuvre des certificats de qualification pour inciter les parents à inscrire leurs enfants dans les Centres de Formations aux Métiers et un cadre de validation des acquis professionnels pour susciter l'intérêt des professionnels ou autres corps de métiers à les fréquenter.
- Elaborer un cadre de concertation et de réorientation des actions de formation par une relecture permanente des curricula et programmes de formation, sur la base des créneaux et des filiales identifiés dans les régions. Les ressources techniques sont éparses et non harmonisées, il n'existe ni référentiels de métiers, ni programmes de formation clairement définis. Il s'agit donc d'assurer une adéquation entre les formations délivrées et les besoins réels de l'économie et d'éviter la saturation des filiales, surtout dans des filiales qui ne favorisent pas assez l'insertion des formés, en diversifiant l'offre de formation pour développer plus d'aptitudes et de compétences dans les communes.
- Renforcer les mécanismes de financement de la formation professionnelle. Des structures comme le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et de l'apprentissage ou la Maison de l'entreprise œuvrent déjà dans cette optique.
- Clarifier l'ancrage institutionnel des Centres de Formations aux Métiers et favoriser la décentralisation du dispositif afin d'assurer la viabilité et la pérennité des centres.
- Favoriser la mise en réseau des différents centres de formations pour des échanges de bonnes pratiques.
- Favoriser l'implication des opérateurs économiques locaux au niveau du développement des compétences et des qualifications des Centres de Formations aux Métiers (choix d'implantation des filiales, élaboration des curricula, promotion des stages professionnels).

Synthèse du rapport de la République Démocratique du Congo

Dispositif : Les Unités Formation-Emploi

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	107%	112%	102%	--
	Secondaire	44%	54%	33%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	--	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		72%	73%	71%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	71%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	57%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	30%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	--	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	19%	20%	17%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

Le rapport présente le cas des Unités formation-emploi (UFE) développées par le gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) afin d'améliorer l'adéquation entre la formation dispensée dans les établissements d'EFTP et l'emploi dans les secteurs économiques formels, non formels et informels. Les Unités formation-emploi sont composées d'un noyau d'enseignants d'une école technique et de la formation professionnelle et sont chargées de travailler en partenariat avec les entreprises environnantes pour améliorer la préparation des apprenants et favoriser leur accès au marché de l'emploi.

Lien établi entre éducation et formation

Le rapport met en évidence l'inadéquation récurrente entre l'offre de formation et les besoins réels du monde du travail, qui serait due notamment à la non-implication des entreprises dans l'élaboration des programmes ainsi que dans la mise en œuvre, l'évaluation et la certification des cursus de formation. Si l'EFTP a pour mission de former des cadres qualifiés et compétents capables de répondre aux besoins du marché de l'emploi, le rapport explique qu'en RDC la plupart des diplômés sortis du système éducatif sont au chômage, entre autres à cause de leurs contre-performances en entreprise résultant de cette inadéquation. Le gouvernement a donc décidé de renforcer la coopération entre les établissements d'EFTP et les différents partenaires de l'économie nationale par le biais de l'implantation des Unités formation-emploi dans les écoles techniques et professionnelles. L'objectif étant d'améliorer le lien entre la formation dispensée et l'emploi dans les secteurs économiques formels, non formels et informels.

Positionnement institutionnel du dispositif

Le rapport fait mention d'une Convention de partenariat entre le Ministère de l'EFTP et le monde du travail, signée en 2011. Il cite également une lettre circulaire du Secrétaire Général adressée aux Directeurs Provinciaux qui instruit les Autorités provinciales de l'EFTP, soit d'implanter des Unités formation-emploi dans toutes les écoles techniques et professionnelles, soit d'en assurer le suivi par l'entremise de l'Inspection, en vue d'initier et de préparer les apprenants à l'employabilité. Un contrat local de partenariat entre les écoles techniques et professionnelles et les entreprises est ensuite établi.

Publics visés

- Les apprenants des deux dernières années d'études des écoles techniques et professionnelles ainsi que des centres spécialisés.
- Les enseignants et formateurs qui bénéficient d'une opportunité de maîtriser et de transmettre les techniques du métier.

Partenariats impliqués

Le rapport donne des indications d'une implication des acteurs suivants : le Ministère de l'EFTP, les inspecteurs des spécialisations, les établissements d'enseignement techniques et professionnels (enseignants des branches d'options et de travaux pratiques, conseillers pédagogiques, chefs d'établissements), les entreprises locales.

En ce qui concerne les moyens mis dans les Unités formation-emploi, le rapport cite les trois sources suivantes :

- Différents partenaires éducatifs : des projets notamment de la Banque Mondiale, de KOIKA et de la CTB.
- L'apport du gouvernement congolais
- Une gestion orthodoxe des frais techniques perçus par les gestionnaires scolaires.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Le rapport explique que le dispositif d'Unités formation-emploi a été mis en place suite aux constats suivants:

- Des programmes d'EFTP dépassés, un manque d'adéquation formation-emploi ce qui explique le fossé existant entre les formations offertes et les demandes des entreprises.
- Le délabrement des structures de formation (ateliers dégarnis et ne répondant plus aux normes pédagogiques et sécuritaires ou inexistantes, laboratoires et supports pédagogiques défectueux ou inexistantes).
- Des enseignements inadaptés à la technologie, l'insuffisance et le manque de remise à niveau des formateurs.
- Un ratio écoles d'enseignement général et normal versus les établissements d'EFTP de 70%/30%, d'où la volonté de réduire cet écart à un ratio de 60% d'écoles d'enseignement général et normal pour 40% d'EFTP.

Suite à ces constats, le gouvernement congolais a décidé en 2013 de prendre les mesures suivantes :

- L'adoption d'activités pédagogiques complémentaires dans l'EFTP ce qui a entraîné la ré-écriture des programmes d'EFTP, avec l'appui des partenaires. Vingt programmes sont réécrits en APC.
- La transformation de certaines écoles d'enseignement général et normal en écoles d'EFTP, avec pour objectif d'arriver au ratio 60% - 40% EFTP d'ici 2030.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Composition des Unités formation-emploi

Les Unités formation-emploi sont composées d'un noyau d'enseignants des branches d'options et de travaux pratiques d'une école technique et de formation professionnelle, du chef d'atelier et du maître de stage, cela sous l'encadrement du conseiller pédagogique de l'école et du chef d'établissement de l'école. En cas de nécessité, les inspecteurs des spécialisations et les partenaires peuvent être invités à prendre part aux travaux ou à des réunions de l'Unité formation-emploi.

Rôle des Unités formation-emploi

L'Unité formation-emploi a pour mission de travailler en partenariat avec les entreprises environnantes pour définir les stratégies professionnelles praticables afin de les adapter au contenu des programmes scolaires, cela dans le but de préparer et d'initier les apprenants à l'employabilité. Les Unités formation-emploi ont pour responsabilité de :

- Contacter les entreprises environnantes et les administrations locales pour identifier leurs besoins en formation de futurs cadres.
- Faire évoluer ces expériences dans le cadre de l'évolution technologique (élaboration conjointe des curricula et des modules expérimentaux).
- Chercher des informations pour les apprenants en constituant une banque des données (statistiques, répertoires des entreprises, annuaires des anciens élèves, calendrier des rencontres).
- Organiser des stages professionnels dans les entreprises (temps, lieu, nombre de stagiaires, durée et méthodes d'encadrement et d'évaluation).
- Sensibiliser les jeunes sur l'importance de l'EFTP en les invitant à s'y inscrire.

Principes pédagogiques

L'Unité formation-emploi organise des formations en alternance également appelées « stage » avec le monde du travail. Le principe des stages repose sur le partage des activités entre l'école et les entreprises partenaires. Ces deux parties prenantes doivent prendre en compte, dans leurs programmes, les apprentissages effectués au sein des deux parties.

Les stages sont divisés en trois catégories :

- Un stage d'observation ou de sensibilisation : ce stage est une prise de contact avec la réalité du travail dans le secteur d'activités de la profession ou du métier choisi. Il consiste en la visite guidée des apprenants dans une ou plusieurs entreprises pour découvrir son organisation et ses méthodes de travail. Ce stage s'effectue durant le premier trimestre de l'année scolaire.
- Un stage de formation ou d'application : ce stage permet à l'apprenant de réaliser une partie des activités d'apprentissage prévues au programme d'études sous l'encadrement du maître de stage avec la contribution de l'entreprise. Ce stage met l'apprenant en situation de travail réel, par rapport aux compétences qu'il a acquises à l'école en vue de déceler les lacunes à combler. Il est organisé au deuxième trimestre de l'année scolaire.
- Un stage d'intégration ou d'insertion : ce stage permet au stagiaire de commencer à exercer la profession ou le métier choisi et d'en faire l'expérience réelle, pour mieux intégrer les apprentissages effectués au cours de sa formation. Ce stage est organisé pendant les grandes vacances (fin de l'année scolaire) pour une durée d'un mois.

Deux maîtres de stage sont impliqués dans le processus :

- Le chef de l'Unité formation-emploi qui est le conseiller pédagogique de l'école : il a une formation technique et professionnelle dans la filière.
- Le maître de stage de l'entreprise : cadre moyen de l'entreprise, de préférence celui qui est responsable du centre de formation de l'entreprise. Il détermine les postes de travail et les manipulations en fonction du métier et des acquis scolaires et pratiques de l'apprenant. C'est un tuteur d'apprentissage. Il a une formation professionnelle et une grande expérience dans le métier.

Aménagement du temps de travail

- Conformément à l'article 84 de la Loi-Cadre n°14/004 du 11 février 2014 de l'Enseignement national, on compte 222 jours ouvrables de formation pour l'enseignement technique et professionnel, totalisant au minimum 900 heures de présences effective à l'école, et périodes de révision et d'examens comprises.
- L'apprentissage à l'école est réparti entre la formation générale (35%) et les cours pratiques dans les ateliers et laboratoires (65%).
- Le stage en entreprise est d'une durée de 1 mois pour toutes les filières.

Le processus de formation inclut trois moments spécifiques 1) un moment d'apprentissage 2) un moment d'intégration 3) un moment d'évaluation. Il se poursuit dans des stages de formation ou d'application conduisant à une formation en situation de travail.

Evaluation

A l'école, on réalise des évaluations formatives des apprenants. Quand elles sont positives, on passe aux évaluations sommatives. Les stages sont évalués par les deux parties prenantes. Un rapport spécifiant les points forts et faibles du stagiaire, avec des recommandations et des remédiations nécessaires est établi à l'intention des autorités scolaires.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

- Nombre d'établissements mettant en œuvre l'Unité formation-emploi : 4 219 établissements sur 11 208, soit 38%.
- Nombre et % d'élèves concernés : 253 140 élèves sur une population scolaire en EFTP de 843 800 élèves soit 30 %.
- Les élèves provenant des écoles où sont implantées les Unités formation-emploi suivent des programmes de la réforme. Ils ont des qualifications plus pointues et plus tournées vers l'employabilité, intégrant des notions d'autofinancement et d'entrepreneuriat, à la différence de ceux qui suivent encore le système classique.
- Environ 20%-30% des apprenants sont embauchés par les entreprises dans lesquelles ils ont effectué leur stage. Environ 30%-50% se mettent à leur compte et créent une petite entreprise. Environ 20% poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur ou universitaire. Le rapport soulève ici le problème du manque de places vacantes pour les jeunes dans les entreprises, lié entre autres à la difficulté pour les travailleurs de prendre leur retraite.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

- Poursuite des missions de suivi de mise en œuvre des Unités formation-emploi dans les provinces ciblées avec l'objectif de couvrir de toutes les écoles EFTP d'ici 2030.

- Intégration d'un stage professionnel pour toutes les filières de tous les programmes nationaux en EFTP.
- Révision des programmes d'enseignement et de formation en vue de répondre aux innovations scientifiques et technologiques.
- Instauration d'une taxe professionnelle.
- Instauration d'une prime de maître de stage.
- Mise à niveau des enseignants en rapport avec les innovations au sein des entreprises.
- Prise de mesures incitatives (aide et soutien) aux élèves méritants.
- Evaluation des activités des Unités formation-emploi dans les provinces couvertes.

Synthèse du rapport du Rwanda

Dispositif : Comment les jeunes du Rwanda acquièrent les connaissances et les compétences qui leur sont nécessaires pour accroître leurs chances de trouver un emploi et de réussir leur insertion socioprofessionnelle

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% filles
Taux brut de scolarisation ****	Primaire	134%	132%	135%	--
	Secondaire	39%	37%	41%	--
Taux net ajusté de scolarisation ****	Primaire	96%	95%	97%	--
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		75%	76%	74%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	65% *	--	--	--
	Premier cycle du secondaire	16%	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	10%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés ****	Primaire	68 000	--	--	34%
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP ****	Secondaire	15%	17%	13%	--
	Post-secondaire (non supérieur)	100%	100%	100%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire ****			--	--	--

* Taux de 38% indiqué dans le Rapport mondial de suivi sur l'éducation (GEM) 2016

** Enquête la plus récente menée entre 2009 et 2014

*** Année scolaire se terminant en 2013

**** Année scolaire se terminant en 2014

Description sommaire du dispositif

Le Rwanda ambitionne de devenir un pays à revenu intermédiaire à l'horizon 2020. Pour parvenir à cet objectif, un programme national de développement – Vision 2020 – a été établi. L'un des quatre axes thématiques de son troisième plan de développement à moyen terme – la Stratégie de développement économique et de réduction de la pauvreté (EDPRS II) – est la productivité et l'emploi des jeunes. À la faveur de ce plan, le gouvernement du Rwanda a l'ambition de faire passer sa main d'œuvre des rares terres agricoles à des activités non agricoles d'une productivité accrue. Cette transformation exige que le système d'enseignement et de formation soit en mesure d'offrir à sa jeunesse des perspectives et de permettre le perfectionnement des compétences requises. Le rapport est axé sur l'idée d'un continuum entre la fin de la scolarisation et l'insertion sur le marché de l'emploi. Le gouvernement prévoit qu'une main d'œuvre hautement qualifiée sera nécessaire pour répondre aux besoins spécifiques sectoriels identifiés. Cela nécessite de changer le mode traditionnel d'enseignement en vue d'adapter les compétences aux exigences du travail, et de faire évoluer les mentalités et les idées chez les jeunes.

Positionnement institutionnel du dispositif

- Le gouvernement du Rwanda a récemment créé un ministère de la Jeunesse dans le but de planifier et de rationaliser les besoins de la jeunesse pour les intégrer dans les projets de développement gouvernementaux.

- Les initiatives de perfectionnement des compétences prises sous l'égide du Ministère de l'éducation sont en cours d'élaboration en fonction du développement socioéconomique prévu exposé dans le document Vision 2020, EDPRS II et le 7YGP national.
- Le perfectionnement des compétences et la promotion des emplois dans le secteur commercial à l'intention des jeunes constituent un enjeu intersectoriel de l'intégration régionale (EAC, COMESA, ECGLC).

La définition du vocable « jeunesse » en termes d'âge est passée de 14-35 ans à 16-30 ans afin d'être en étroite conformité avec les instances régionales et internationales.

Lien établi entre éducation et formation

- Un nouveau programme d'études axé sur les compétences dans l'enseignement de base et une nouvelle formation/évaluation axée sur les compétences dans les écoles EFTP ont été mis en place en 2016.
- Des services de conseil en matière de carrière sont mis en œuvre dans les écoles EFTP afin d'aider les étudiants à acquérir des connaissances sur leur propre identité s'agissant du travail et du monde du travail, en termes d'établissement de plans de carrière, de prise de décisions et de gestion des transitions professionnelles.

Raison de la conception et de la mise en œuvre du dispositif

- Nécessité de s'attaquer au problème croissant du chômage chez les jeunes ayant entre 16 et 24 ans.
- Volonté de l'Etat de mettre en œuvre des stratégies visant à faire évoluer les mentalités et les idées parallèlement au perfectionnement des compétences (connaissances et savoir-faire) et à prôner un mode de vie sain pour la jeunesse.

Le rapport mentionne plusieurs programmes et initiatives qui font dans leur totalité intervenir diverses parties prenantes et qui ont été élaborés pour s'attaquer au décalage existant entre les offres de formation et les exigences des marchés du travail et à la question de l'emploi des jeunes qui y est liée.

Compétences

Programme de stages de mise en situation professionnelle : en collaboration avec le secteur privé/les entreprises industrielles, le perfectionnement des compétences est réalisé dans l'industrie en vue de proposer des stages ou une formation dans l'industrie à tous les niveaux de l'EFTP. Le secteur privé a été activement impliqué dans l'EFTP à différents niveaux.

Grâce à ce système performant, les employeurs travaillent avec d'autres parties prenantes afin d'identifier les compétences recherchées sur le marché du travail, et parallèlement, les établissements de formation de l'EFTP ont des partenariats plus étroits avec les industries en vue de faciliter les programmes de stages et l'apprentissage.

Stages professionnels : le programme de stages a été adopté en 2009 dans le but de doter les stagiaires des compétences pratiques requises pour faciliter le passage de l'école au marché du travail. Plus précisément, ce programme vise à renforcer les compétences pratiques des diplômés rwandais en établissant un lien entre les compétences théoriques et la pratique.

Programmes d'entreprises incubatrices : ils visent à permettre aux nouveaux diplômés de l'EFTP d'avoir un accès aisé et peu onéreux à des installations matérielles, des machines et des équipements afin de créer leurs propres petites entreprises et de pouvoir créer leurs propres emplois.

Conseil sectoriel de perfectionnement des compétences : il vise à réduire les disparités des compétences en améliorant la productivité et les performances des entreprises, en augmentant les chances de renforcer les compétences et la productivité de chacun au sein de la main-d'œuvre du secteur - notamment en agissant en faveur de l'égalité des chances, et en améliorant la qualité et l'adéquation de la formation à l'emploi. Ce Conseil sectoriel de perfectionnement des compétences offre également un forum de discussion et d'informations en retour. Les premiers conseils sectoriels ont déjà été créés dans l'industrie minière, l'industrie du bâtiment, l'agriculture, l'industrie énergétique, le commerce et l'industrie manufacturière, les services financiers, les technologies de l'information et de la communication et le tourisme.

Programmes pour l'emploi des jeunes destinés aux étudiants à l'étranger et aux nouveaux diplômés : aux termes de ce type de programmes, les étudiants et les nouveaux diplômés des universités et des facultés locales sont mis en relation avec des employeurs potentiels pour des stages, des apprentissages et des stages de formation en entreprise, une initiative visant à développer leurs compétences et à augmenter leurs chances de trouver un emploi.

Etat d'esprit

Développement de l'esprit d'entreprise : ce cours est structuré afin de former les travailleurs sans emploi et sous-employés à des pratiques entrepreneuriales élémentaires, en vue de les mettre en mesure de concevoir des idées entrepreneuriales et de les exprimer sous forme de projets pouvant bénéficier de concours bancaires. L'esprit d'entreprise est désormais également enseigné à des niveaux de scolarité allant du secondaire au supérieur sans oublier l'EFTP dont le but est d'instiller aux jeunes la bonne tournure d'esprit d'entreprise.

Recrutement des jeunes pour des opportunités mondiales : il contribue à la réduction du taux de chômage des jeunes à moins de 5% en constituant et en coordonnant un réseau de centres de jeunes pour la promotion de l'esprit d'entreprise et de l'employabilité.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Le système scolaire du Rwanda comporte quatre niveaux principaux : la maternelle, le primaire, le secondaire et le supérieur, avec une importante filière EFTP à la fois au niveau secondaire et au niveau supérieur. En outre, un enseignement non formel, ou un enseignement élémentaire pour adultes sont accessibles. L'enseignement obligatoire s'étend de l'âge de 7 à 15 ans, couvrant ainsi l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire, et est généralement connu sous le nom d'enseignement de base de neuf ans (9YBE). Au niveau supérieur, les étudiants peuvent poursuivre leurs études en suivant diverses orientations universitaires ou choisir d'accéder à divers secteurs techniques ou professionnels.

Des formations de l'EFTP sont organisées dans diverses catégories d'écoles, dont des Ecoles secondaires techniques, des Centres de formation professionnelle et des Centres régionaux de formation polytechnique intégrée. Ces écoles appartiennent à l'Etat, à des investisseurs privés, à des ONG ou sont gérées sous forme de partenariats. Chaque Rwandais possédant un quelconque niveau d'enseignement antérieur est en mesure de trouver un lieu pour s'inscrire en vue d'acquérir les compétences de l'EFTP demandées.

Le rapport décrit un ensemble de programmes politiques facilitant le perfectionnement des compétences au Rwanda :

Stage pratique (ou stage de mise en situation professionnelle) : le principal objectif d'un stage pratique est le contact avec le monde du travail, c.-à-d. la mise en pratique de ce qui a été appris avant. Les stages pratiques professionnels ont toujours constitué une partie importante de la plupart des programmes dans le secteur de l'EFTP. Dans le cadre d'un effort visant à harmoniser et à rationaliser ces initiatives de stage

pratique prises par différents prestataires de formation, le Service du développement de la main-d'œuvre a élaboré le Programme de stages pratiques professionnels en 2011. Avec le Programme de stages pratiques professionnels, des stages pratiques d'un minimum de deux mois sont devenus un élément obligatoire dans tous les programmes formels de l'EFTP, régis par des stipulations précises concernant les attributions et les responsabilités de toutes les parties prenantes. Ces stages pratiques sont très appréciés des étudiants. Cependant, la plupart des prestataires de l'EFTP rencontrent encore des difficultés pour obtenir de tels stages pour tous leurs étudiants. Environ au moins un quart des étudiants de l'EFTP ne parviennent pas à suivre des stages pratiques.

Stage en entreprise : ce stage ressemble au stage pratique. Il ne fait toutefois pas partie du cursus scolaire. Il s'agit d'un stage réalisé en dehors de la période scolaire et est destiné à faciliter l'arrivée d'un jeune sur le marché du travail. L'analyse de la pratique des stages au Rwanda a clairement mis en évidence que les stages améliorent les résultats sur le plan professionnel des jeunes qui y participent. Les conclusions de l'évaluation semblent indiquer également que des programmes décentralisés permettant un contact direct avec des entreprises du secteur privé sont plus performants que des programmes centralisés dans lesquels il est plus difficile d'intégrer les entreprises du secteur privé. Le problème rencontré avec la pratique des stages est celui de l'absence de délivrance d'un diplôme reconnu. Les bénéficiaires amélioreraient leurs chances de recrutement s'ils étaient en mesure de prouver officiellement qu'ils ont achevé avec succès leur stage.

Formation en apprentissage : la formation en apprentissage est une formation structurée – généralement préalable à l'emploi – s'effectuant dans les conditions réelles du monde du travail. La formation en apprentissage a pour objet de développer pleinement les compétences professionnelles des apprentis. Les apprentissages sont plus longs que les stages pratiques et les stages classiques et impliquent un engagement considérable et la responsabilité de l'employeur/l'entreprise concernés par ce stage. Un système d'apprentissage collaboratif formel associant l'apprentissage sur le lieu de travail à un enseignement scolaire complémentaire est inconnu au Rwanda. Des programmes pilotes financés par des donateurs en vue de l'instauration d'une formation en apprentissage de type coopératif dans des secteurs et des métiers prioritaires choisis sont actuellement en préparation. La formation en apprentissage traditionnel dans le secteur informel est très répandue et est très probablement le système le plus important de perfectionnement des connaissances, notamment pour les jeunes n'ayant pas accès à l'enseignement et à la formation post-enseignement de base formels. La majorité des jeunes dans le système d'apprentissage traditionnel ne doivent pas assumer financièrement le coût de la formation, mais plus exactement perçoivent une prime destinée à récompenser leur fructueux travail dans l'entreprise. En tant que tel, l'apprentissage traditionnel constitue une voie intéressante et accessible aux jeunes rwandais pauvres pour le perfectionnement des compétences EFTP.

Le rapport présente trois stratégies qui se classent sous la rubrique « Perfectionnement des compétences dans le Programme national de recrutement » :

Le Programme national de recrutement fait office de mécanisme (dans le cadre de l'EDPRS II) destiné à renforcer la coordination des programmes de recrutement grâce à la création d'une structure permettant une planification, une mise en œuvre et une coordination améliorées dans les différents secteurs (métiers à fort coefficient de main d'œuvre) prenant part à la création et à la défense des emplois. Il préconise la participation active de toutes les parties prenantes, telles que les établissements publics et du secteur privé, les organismes donateurs, les organisations non gouvernementales, afin de veiller à ce que le perfectionnement soit approprié et bien adapté au marché du travail.

Formation professionnelle à court terme ouverte à tous : il s'agit d'une période de formation de 3 mois proposée aux jeunes et aux femmes pour trouver un emploi rapidement. Elle se déroule dans les centres

habituels de l'EFTP. Les formations professionnelles à court terme ouvertes à tous ont été instaurées en réaction à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs privé et public. Les diplômés sortant de cette formation sont, par opposition aux diplômés de l'enseignement général, plus susceptibles de trouver immédiatement des emplois ou d'en créer pour leur propre compte.

Formation réactive rapide : cette stratégie constitue une réponse à des projets nouveaux ou exceptionnels requérant des compétences techniques particulières introuvables sur le marché du travail local (par exemple le stylisme, la formation pour la construction de routes revêtues d'enrobé, l'extraction de pierres en carrière, le biogaz, l'abattage, le fendage et le posage).

Formation en entreprise : il s'agit d'une stratégie de formation qui se déroule entièrement dans des entreprises et qui met tout particulièrement l'accent sur les compétences pratiques. Parmi les exemples de cours proposés dans le cadre de cette stratégie, on peut citer l'hôtellerie et la restauration, le tourisme, la production de ketchup et de jus de tomate, la confection, la boulangerie, etc.

Perspectives d'évolution et d'amélioration proposées

Le plan gouvernemental à moyen et long terme est d'augmenter considérablement le nombre d'établissements EFTP. Chaque district - d'environ 300 000 - 400 000 habitants chacun – devrait posséder au moins trois Centres de formation professionnelle opérationnels en 2017.

Synthèse du rapport du Sénégal

Dispositif : Le Certificat de Spécialité

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	81%	78%	84%	--
	Secondaire	--	--	--	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	73%	70%	76%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		93%	94%	92%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	51%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	24%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	9%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	634'000	--	--	44%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	--	--	--	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2011

Description sommaire du dispositif

Le Certificat de Spécialité est un diplôme qui atteste des compétences permettant d'exercer un emploi dans une durée de trois à six mois. Il est mis en œuvre par les centres de formation avec des conventions de stages entre les entreprises et les demandeurs d'emploi. Ces formations sont modulaires et sont réalisées entre l'entreprise et le centre. Ces Certificats de Spécialités touchent tous les jeunes. Ils sont financés par les bons d'apprentissage délivrés par le fonds de financement de la formation professionnelle. Les Certificats de Spécialités peuvent mener au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). Ce dispositif vise à atteindre une meilleure adéquation entre le marché de l'emploi et la formation professionnelle.

Lien établi entre éducation et formation

Le rapport indique que chaque année, 130 000 jeunes quittent l'école entre la fin du CM2 et la classe de troisième, 30 000 quittent le lycée sans avoir obtenu le bac et 15 000 sortent de l'enseignement supérieur sans diplôme. De plus, la quasi-totalité des ouvriers des différents corps d'Etat exercent leurs métiers sans avoir reçu une véritable formation professionnelle. Ce dispositif entend répondre aux questions suivantes :

- Comment offrir à tous ces jeunes une porte d'entrée adaptée et attractive vers la formation professionnelle et donc vers l'employabilité ?
- Comment relever le niveau général de qualification dans le pays ?

Positionnement institutionnel du dispositif

Le dispositif de certificat de spécialité est né au sein du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) avec l'appui de la Banque Mondiale (BM) et de l'Agence française de développement (AFD) dans le cadre du projet Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité.

Le projet Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité est inscrit dans le Plan d'Action Prioritaire (2014-2018) du Plan Sénégal Emergent (PSE).

Publics visés

En l'état actuel, le public cible est essentiellement constitué par les jeunes ayant déjà un niveau scolaire, mais n'ayant pas de compétences adaptées aux besoins de l'économie. Ce niveau d'entrée dans les professions permet de répondre à une double difficulté mal surmontée jusqu'ici :

- Les jeunes qui ont atteint la fin de l'école élémentaire (la 6ème ou la 5ème) n'ont pas les prérequis pour entamer des études de CAP et ne se voient ainsi offrir aucun autre dispositif de formation que l'apprentissage en secteur informel.
- Les jeunes qui quittent le lycée sans le bac, voire l'université sans titre, sont peu motivés par la reprise des études longues de trois ans du CAP et ont du mal à fréquenter le système d'apprentissage traditionnel.

La sélection de jeunes motivés et aptes à réussir est faite par les centres en fonction des critères et d'un processus définis par le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat, le Fonds de financement de la formation professionnelle (3FPT) et les entreprises.

Partenariats impliqués

Le dispositif s'appuie également sur un partenariat public-privé avec une forte orientation vers le marché du travail. Les rôles et responsabilités des différents acteurs sont :

- Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat : pilotage du projet à travers l'habilitation des centres, validation des référentiels de formation des spécialités, supervision et évaluation, supervision de la certification.
- Fonds de financement de la formation professionnelle : validation des projets soumis au Fonds de financement de la formation professionnelle, financement des bons de formation des jeunes auprès des centres de formation, suivi de l'évaluation des formations.
- Entreprises : élaboration avec les centres des référentiels de compétences, participation aux procédures de qualification, propositions de places de stages aux jeunes, mise à disposition des maîtres de stages, surveillance du bon déroulement des stages pratiques, participation à la certification.
- Etablissements de formation professionnelle et technique : proposition de types de formation, sélection des candidats, mise en place des supports pédagogiques, réalisation d'actions de formation, suivi des stages en entreprises, organisation de la certification, évaluation de la formation, suivi post-formation (appui à l'insertion).

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Le secteur informel, vivier de l'artisanat, génère plus de 60% du PNB et emploie l'essentiel de la population active. Le rapport rappelle que dans plusieurs pays, le secteur informel et artisanal a souvent été à l'origine du développement d'un secteur moderne industriel et de services, dont le passage des entreprises du secteur informel au secteur moderne s'est appuyé sur l'existence de ressources humaines qualifiées - non par une formation sur le tas - mais par un système de formation qualifiante.

Le Sénégal s'est lancé dans d'importants exercices de planification et de réformes de son système éducatif, basé sur le constat que le tissu éducatif du pays n'apporte pas une réponse suffisante aux exigences de qualification et de renforcement des capacités des ressources humaines. Dans la continuité de ces réformes,

le gouvernement accorde une priorité à la formation professionnelle et technique. Une lettre de politique sectorielle a été définie pour revaloriser ce sous-secteur, dont les objectifs sont :

- Accroître le taux de qualification professionnelle et technique au sein de la population.
- Mettre sur le marché du travail une main d'œuvre qualifiée correspondant aux besoins du secteur productif et de services et permettant le développement de l'industrie ainsi que la modernisation du secteur primaire.
- Promouvoir le savoir agir, l'employabilité et la créativité chez les jeunes et les préparer à devenir des acteurs performants dans le contexte de la mondialisation.

L'objectif principal du dispositif est d'améliorer l'employabilité des jeunes et d'augmenter le nombre de travailleurs qualifiés pour soutenir les secteurs clés de croissance nécessaire au développement économique et social du pays. Plus spécifiquement, il s'agit de :

- Diversifier les dispositifs et parcours de formation en mettant en place un niveau de certification intermédiaire entre l'absence totale de certification et le CAP, qui est celui de l'ouvrier qualifié.
- Permettre à son titulaire de bénéficier du statut d'ouvrier certifié, facilitant l'accès à l'emploi et constituant une étape, pour ceux qui le souhaitent, vers le niveau supérieur du CAP.
- Offrir des passerelles vers des métiers adaptés aux réalités diverses de la jeunesse sénégalaise en rapprochant le système de formation du monde de l'entreprise.
- Qualifier et insérer 10 000 jeunes en recherche d'emplois dans les quatre prochaines années.

Une analyse du marché de travail, à travers un portrait des secteurs d'activités économique, a déjà été réalisée et a permis l'identification des besoins en compétences dans les secteurs les plus porteurs. Les études préliminaires réalisées dans ces différents secteurs ont permis de préciser les fonctions de travail identifiées dans les secteurs porteurs et de déterminer ainsi les métiers dans lesquels des programmes devraient être développés. L'exploitation de ces études par des équipes de professionnels et formateurs de ces différents secteurs a permis de faire un choix des métiers pour lesquels des programmes de formation selon l'Approche par Compétences (APC) sont à développer.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Le modèle est essentiellement basé sur l'alternance intégrative pour développer la professionnalisation (école-entreprise), avec une décomposition du métier en emplois simples. Le Certificat de Spécialité vise les emplois, ce qui réduit considérablement le temps d'apprentissage. Il permettra à son titulaire de s'insérer dans la chaîne de travail avec une compétence reconnue et normée. Par exemple, si le « CAP maçon » donne à son titulaire des compétences multiples exigeant une formation longue de trois années, il sera créé des certificats « ferrailleur » et « coffreur ».

L'APC a été retenue comme modalité pédagogique pour aboutir à une adéquation formation-emploi et une prise en compte effective des besoins réels exprimés par le milieu du travail.

Le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat dispose d'un guide méthodologique qui décrit tout le processus à suivre pour l'écriture des programmes selon l'APC, et qui présente les différents canevas de travail. Les personnes ressources du ministère ont été formées à l'appropriation et à l'utilisation de ce guide.

Deux phases ont été prévues pour la mise en place du dispositif de Certificat de Spécialité : la phase pilote, suivie d'une phase de déploiement.

- Phase pilote : six Certificats de Spécialités dans six pans de métiers (emplois) ont été identifiés entre les centres de formations et les entreprises. Il s'agit des métiers d'installateur de plomberie sanitaire,

d'installateur de panneaux solaires, d'agent exploitant en transit quai, de diagnostiqueur automobile, d'opérateur en transformation des céréales et légumineuses et de pépiniériste.

- Phase déploiement : elle sera mise en œuvre après une évaluation avec les différentes parties prenantes (en septembre 2017, 48 projets de Certificats de Spécialités ont déjà été présélectionnés pour un total de 25 établissements).

Financement

Le Fonds de financement de la formation professionnelle prend en charge le coût de la formation des apprenants des Certificats de Spécialités à hauteur de 90%, et l'intégralité de l'investissement induit par la mise en place du dispositif. Le financement provient de la contribution forfaitaire à la charge des employeurs qui est assimilable à la taxe de l'apprentissage dans d'autres pays Africains. Cette taxe est actuellement reversée à 50% à la formation professionnelle par l'Etat.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Ce nouveau dispositif, qui aboutit à un diplôme, constitue un garant de la qualité et de la visibilité sur le marché du travail. Il est reconnu par le gouvernement et s'intègre pleinement dans le système de formation professionnelle. Avec le niveau des entrants, les enseignements en centres, les stages en entreprises et la certification formelle, ce nouveau dispositif se distingue de l'apprentissage traditionnel et constitue un progrès dans la professionnalisation de tous ces métiers. Il s'en distingue également par la durée de formation, de l'ordre de six mois, là où l'apprentissage traditionnel dure de très nombreuses années.

Au 30 juin 2017, le nombre de jeunes formés à travers les programmes pilotes de Certificats de Spécialités est de 316. Sur les 216 qui ont terminé leur formation 194 sont certifiés soit 89,81%. Dans cette phase pilote, il est constaté un engouement de tous les acteurs malgré la faible capacité d'accueil des centres de formations. Néanmoins quelques préalables sont encore à régler :

- Réduire le temps de conception des programmes de formation.
- Stabiliser un quantum horaire optimal pour chaque Certificat de Spécialités.
- Maîtriser les coûts de formation par programme.
- Terminer le processus de labellisation des centres de formations sélectionnés afin que les Certificats de Spécialités ne souffrent d'aucun doute par les entreprises.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

Un texte d'application sur le dispositif des Certificats de Spécialités est en rédaction. Le déploiement massif des Certificats de Spécialités est une priorité dans le système de formation professionnelle au Sénégal. La volonté politique est marquée, d'autant plus qu'il existe actuellement un Ministère chargé de l'intensification de la main d'œuvre.

Synthèse du rapport de la Tanzanie

Dispositif : Évaluation de la reconnaissance des acquis en matière de compétences techniques et professionnelles

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire ****	87%	86%	87%	--
	Secondaire	32%	34%	31%	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire ****	82%	81%	82%	--
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		56%	59%	54%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	71%	--	--	--
	Premier cycle du secondaire	14%	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	3%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire ****	1 715 000	--	--	49%
	Premier cycle du secondaire	--	--	--	--
	Deuxième cycle du secondaire	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire *	12%	12%	12%	--
	Post-secondaire (non supérieur) ***	84%	83%	85%	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire se terminant en 2013

** Enquête la plus récente menée entre 2009 et 2014

*** Année scolaire se terminant en 2012

**** En l'absence d'évaluations réalisées dans la classe témoin, les enquêtes sur le bilan d'acquisition de connaissances par les étudiants dans la classe inférieure ou supérieure à la classe témoin proposée servent de référents préliminaires pour rendre compte des évaluations et/ou des résultats d'acquisition de connaissances dans les classes du premier degré et à la fin de l'enseignement primaire

Description sommaire du dispositif

Le programme/dispositif d'évaluation de la reconnaissance des acquis en matière de compétences techniques et professionnelles vise à s'atteler à la résolution de situations et de problèmes fondamentaux émanant des enfants en décrochage scolaire prématuré, des difficultés des jeunes à trouver une alternative scolaire au premier cycle de l'enseignement secondaire à la fin de l'enseignement primaire et à faire face à la nécessité de créer la possibilité d'une formation en apprentissage pour les décrocheurs. L'objectif de ce dispositif est de reconnaître les compétences acquises grâce à l'apprentissage informel ou non formel, et d'associer l'informalité et la formalité.

Lien établi entre l'enseignement scolaire et la formation pratique

Ce dispositif d'évaluation de la reconnaissance des acquis a été motivé par des études empiriques qui ont prouvé que l'apprentissage informel constituait la principale source d'apport de compétences pour les jeunes des pays africains, dont la Tanzanie. Des qualifications professionnelles inadaptées empêchent une grande proportion des jeunes tanzaniens d'obtenir des emplois décents et d'accéder à un enseignement complémentaire. Tandis que ce groupe possède généralement les compétences nécessaires pour exercer des activités économiques et que la société bénéficie de ces produits et services, il ne dispose pas des qualifications appropriées pour accéder aux privilèges existant dans le secteur formel de l'économie (reconnaissance professionnelle, délivrance d'une autorisation d'exercer, enregistrement de la société, etc.).

L'apprentissage informel dans le secteur informel est le principal point de départ pour les enfants et les adolescents décrocheurs de l'enseignement élémentaire et post-élémentaire. Il est donc nécessaire d'offrir aux apprentis diplômés un accès à la fois aux marchés du travail formel et à un enseignement, et à une formation complémentaire dans le cadre du système d'enseignement EFTP formel grâce à la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle et non formelle.

Positionnement institutionnel du dispositif

Ce dispositif/programme de reconnaissance des acquis en matière de compétences techniques et professionnelles est mis en œuvre par le Ministère de l'éducation, de la science et de la technologie, par l'intermédiaire de l'instance chargée de l'enseignement et de la formation professionnels (VETA). Cette instance a pour mission de mettre en place un programme d'acquisition de compétences professionnelles. Elle est un organisme public autonome agissant sous l'égide du Ministère de l'éducation, de la science et de la technologie. Le VETA procède actuellement à une évaluation de reconnaissance des acquis auprès des jeunes dans tout le pays avec le concours du cabinet du Premier ministre – travail, jeunesse, emploi et personnes handicapées.

Publics visés

Ce dispositif cible les jeunes qui actuellement travaillent et/ou sont en formation dans les cadres informels, les adultes qui ont bénéficié d'une formation et acquis des compétences de manière informelle et qui désormais travaillent dans leur domaine/branche de spécialisation. Plus précisément, ledit dispositif est conçu pour incarner un concept d'absence d'exclusive et s'adresse à des jeunes qui n'ont pas bénéficié d'un enseignement et d'une formation formels mais ont acquis des compétences dans le cadre de milieux informels et formels, notamment les décrocheurs et les groupes moins privilégiés et désavantagés.

Partenariats impliqués

L'Organisation internationale du travail (OIT) a largement contribué à guider le VETA pour élaborer et mettre en œuvre un dispositif pilote d'évaluation de la reconnaissance des acquis, en apportant son soutien financier en vue de la mise au point de recommandations et d'outils d'évaluation pour la reconnaissance des acquis.

Raison de la conception et de la mise en œuvre du dispositif

Les principales caractéristiques de ce dispositif pilote sont l'évaluation, la reconnaissance et la certification des aptitudes et des compétences acquises antérieurement par des moyens formels, non formels ou informels indépendamment des modalités, de la date et du lieu d'acquisition de ces connaissances. La finalité dudit dispositif est d'identifier, d'évaluer et d'attester les connaissances, les aptitudes et les compétences d'une personne par rapport à des normes prescrites en vue d'une certification partielle (modulaire) ou à part entière (VETA, 2014).

Des aptitudes sont acquises grâce à un apprentissage informel par l'observation et l'imitation d'un maître artisan expérimenté : un accord tacite est passé entre un jeune apprenant et un artisan expérimenté en vue de la transmission d'un savoir-faire professionnel dans le cadre des traditions, des normes et des usages du métier concerné. Le programme de formation n'est soumis à aucun règlement et ne comporte aucun système d'assurance qualité externe. Les aptitudes professionnelles acquises sont diffusées dans la culture des réseaux des entreprises. Cependant, des apprentis diplômés d'une filière informelle ne peuvent logiquement être compétitifs dans l'économie dominée par la technologie en raison des lacunes au niveau des compétences qui leur font généralement produire des articles de médiocre qualité, proposer des services de second ordre et travailler à de faibles niveaux de productivité. L'apprentissage informel est souvent remis en question du fait de l'utilisation de savoir-faire et de technologies archaïques, de l'absence de programmes

de modernisation des savoir-faire et du manque de filières permettant de créer des passerelles entre les niveaux informels et formels.

Une phase pilote du dispositif d'évaluation de la reconnaissance des acquis a été mise en œuvre entre 2009 et 2014, l'accent étant mis sur les métiers les plus recherchés, à savoir la maçonnerie et le briquetage, la charpenterie, la mécanique automobile, la production alimentaire, les aliments et les boissons, ainsi que les services et le commerce. Un total de 570 candidats originaires de six régions (Mtwara, Lindi, Morogoro, Mwanza, Mbeya et Dar es Salam) y ont participé, dont 400 ont réussi l'examen et ont été diplômés.

Fort du succès de cette phase pilote, le VETA a déployé le dispositif d'évaluation de la reconnaissance des acquis dans tout le pays en septembre 2014. Entre septembre 2014 et octobre 2016, plus de 20 000 personnes ont fait acte de candidature, dont 14 000 ont été retenues. Un total de 1824 artisans ont été évalués et diplômés (197 femmes et 1627 hommes). L'objectif à atteindre est que 3 900 artisans locaux soient évalués et diplômés d'ici au mois de novembre 2017.

L'évaluation se fonde sur les normes de formation professionnelle homologuées en usage dans le système VET. Cela confère à un apprenti informel la chance d'intégrer le système formel en vue d'une évolution de carrière/d'un perfectionnement professionnel ultérieurs et d'être dispensé de la reconnaissance de ses compétences acquises antérieurement. Une telle dispense permet à l'apprenant comme à l'Etat d'économiser du temps et des moyens financiers. Des certificats d'aptitudes professionnelles sont décernés une fois comblées les lacunes au niveau des compétences intersectorielles. L'accent mis sur le comblement de ces lacunes vise à améliorer les performances des apprenants dans le monde du travail. Les outils mis à disposition dans le cadre du programme d'évaluation de la reconnaissance des acquis sont conçus pour mettre en évidence les compétences précédemment acquises, dans le respect des normes professionnelles et du programme d'études formel.

Processus :

Une évaluation des besoins a été effectuée afin d'identifier les métiers devant être évalués dans le cadre dudit programme. Par conséquent, le dispositif de reconnaissance des acquis est axé sur la demande et évalue les métiers recherchés par les apprentis et sur le marché du travail. Le fait que les apprentis fassent acte de candidature de leur propre chef et que certains employeurs leur prêtent leur concours constitue un puissant indicateur de la demande. Le processus suit les étapes suivantes :

- un apprenti informel (candidat) fait acte de candidature pour bénéficier du programme d'évaluation de la reconnaissance des acquis en remplissant un formulaire ;
- un conseiller d'évaluation de la reconnaissance des acquis guide le candidat concernant la marche à suivre, l'admissibilité, les conditions requises pour l'évaluation et le perfectionnement du portfolio comme éléments d'appréciation ;
- les candidats soumettent le portfolio/l'acte de candidature ;
- des évaluateurs du VETA examinent les portfolios/actes de candidature soumis et font passer des entretiens aux candidats ;
- les candidats sont évalués selon les critères prescrits pour la qualification choisie ;
- les candidats retenus reçoivent un enseignement sur des problématiques intersectorielles, à savoir l'esprit d'entreprise et l'initiation à la vie active, aux fins de combler les lacunes au niveau de leurs compétences et d'améliorer leurs performances dans le monde du travail ;

Des certificats d'aptitudes professionnelles sont décernés une fois ces lacunes comblées avec succès et après l'acquisition de l'ensemble des modules obligatoires.

Evaluation

L'évaluation est réalisée par le VETA, mais des évaluateurs compétents confirmés sont recrutés dans des organismes publics et privés, y compris des entreprises, pour pratiquer cette évaluation. Ils recommandent également les domaines à améliorer et/ou les compétences à perfectionner. Ce dispositif de reconnaissance des acquis harmonise les catégories informelles ou non formelles et formelles d'enseignement et de formation. Ces évaluateurs évaluent, en fonction de critères fixés à l'aide de normes et de directives homologuées, les compétences acquises par les candidats grâce à des systèmes d'acquisition de connaissances informels et non formels. Le Cabinet du Premier ministre apporte son concours au VETA pour mener à bien le programme d'évaluation de la reconnaissance des acquis.

Grâce au soutien de l'OIT, le VETA a élaboré et validé un cadre national de certification pour ce programme. Ce cadre permet aux instances et aux parties prenantes de rationaliser les programmes de reconnaissance et de perfectionnement des connaissances dans le pays.

Des outils ont été mis à disposition dans le cadre du programme d'évaluation de la reconnaissance des acquis pour mettre en évidence les compétences précédemment acquises, dans le respect des normes professionnelles et du programme d'études formel et pour accompagner la mise en œuvre du programme :

- des normes de compétences, reflétant les pratiques du marché du travail et alignées sur les normes nationales établies pour les secteurs choisis ;
- des modules relatifs aux compétences utilisables reflétant les pratiques en usage sur le lieu de travail et permettant l'adaptabilité du processus de délivrance des certificats et du perfectionnement des compétences ;
- une formation et une initiation des évaluateurs et des conseillers au déroulement du programme de reconnaissance des acquis.

Délivrance de certificats d'aptitudes professionnelles

Ce dispositif permet la délivrance de certificats d'aptitudes professionnelles proposés par le VETA dès la reconnaissance des acquis d'un artisan ayant acquis des compétences dans le secteur informel ou non formel et ayant comblé avec succès des lacunes intersectorielles au niveau de ses compétences, à savoir l'esprit d'entreprise et l'initiation à la vie active. Le processus de reconnaissance des acquis sert à identifier, évaluer et attester les acquis d'une personne (connaissances, aptitudes et compétences) - indépendamment des modalités, de la date et du lieu d'acquisition de ces connaissances - par rapport à des normes prescrites en vue d'une qualification partielle (modulaire) ou à part entière (VETA, 2014). Ces acquis peuvent avoir été obtenus par des moyens formels, non formels ou informels et attestés ou non.

Résultats en termes d'acquisition de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Le programme de reconnaissance des acquis s'inscrit en complément des initiatives traditionnelles d'acquisition de compétences et réduit la durée d'apprentissage et les moyens financiers mis en œuvre pour la formation. En outre, ce programme élargit l'accès et ouvre des filières d'évolution aux candidats retenus afin de leur permettre d'intégrer le système d'enseignement scolaire. Le dispositif facilite le passage du statut informel au statut formel, la création d'une main d'œuvre qualifiée compétente (réduction des lacunes au niveau des compétences et de leur inadéquation) et la création d'un accès et d'une évolution pour les communautés les plus défavorisées. Certains des candidats évalués avec succès dans le cadre du programme de reconnaissance des acquis ont trouvé un emploi bien défini qui, entre autres, a accru leur confiance en eux.

Perspectives d'évolution et d'amélioration proposées

Le présent rapport préconise de combiner les domaines de perfectionnement des aptitudes cognitives et des aptitudes professionnelles en introduisant, dans le programme des écoles primaires, des matières professionnelles judicieusement choisies de manière à inciter les jeunes à intégrer des systèmes formels d'enseignement et de formation professionnels. Les matières professionnelles choisies devront porter sur des activités régionales telles que la pêche, l'élevage du bétail, l'horticulture, les travaux publics, etc.

Le présent rapport met également en exergue que le VETA élabore actuellement des outils pour rendre accessible l'évaluation de la reconnaissance des acquis dans cinq autres activités professionnelles. Par ailleurs, 400 évaluateurs supplémentaires vont être formés prochainement dès que les moyens financiers seront mis à disposition.

Synthèse du rapport du Tchad

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	101%	115%	88%	--
	Secondaire	22%****	31%****	14%****	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	84%	95%	74%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		95%	100%	87%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	32%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	17%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	7%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	357'000	--	--	83%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	1%	1%	2%	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

**** TBS calculé sur la base des données nationales sur la population à cause d'incohérence dans les données sur la population, ou du manque de données sur la population par âge, de l'ONU.

Description sommaire du dispositif

Le système éducatif tchadien est organisé en structures formelles et non formelles. La mise en œuvre d'activités d'alphabétisation et de formation de compétences pratiques doit permettre l'amélioration de la performance des jeunes, processus devant aboutir à l'emploi ou à l'auto-emploi. Le rapport décrit une sélection de dispositifs d'insertion professionnelle qui, en employant diverses méthodes, permettent aux jeunes d'accéder au marché de l'emploi. Il décrit également une sélection de mesures/programmes ayant pour objectif de contribuer à une meilleure insertion des populations économiquement marginalisées.

Lien établi entre éducation et formation

Pour mettre en adéquation la demande de travail aux besoins du marché, le gouvernement et ses partenaires ont promu la formation professionnelle et l'apprentissage, dans le but d'œuvrer davantage pour l'insertion socioéconomique des jeunes. Dans la réalité, le sous-secteur de l'EFTP est caractérisé par une faible articulation avec les enseignements fondamental et secondaire général. Il manque des passerelles entre cycles et niveaux de formation.

Positionnement institutionnel du dispositif

- Plan National de Développement (PND) 2017 – 2021 du Tchad
- Stratégie Intérimaire Pour l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (SIPETFP) 2014 – 2018
- Plan Intérimaire de l'Education au Tchad (PIET) 2018 – 2021 en cours de validation.
- Plan d'action de la Stratégie Nationale de Micro Finance (SNMF)

Publics visés

Voir section suivante.

Partenariats impliqués

Voir section suivante.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Programmes d'éducation non formelle pour des groupes spécifiques (et vulnérables) :

Populations nomades : les enfants sont alphabétisés puis orientés dans les centres de formation en élevage afin de leur permettre de savoir diagnostiquer un animal malade et lui administrer les premiers soins. Les femmes nomades sont formées aux techniques d'accouchement traditionnel.

Populations insulaires : les jeunes sont formés dans différents métiers tels que la couture, la réparation des téléphones mobiles et des engins à deux roues.

Enfants handicapés : les enfants frappés de handicap sont orientés vers des enseignements spécialisés.

Une fois formés, les jeunes de ces trois groupes ont la possibilité d'entrer dans la vie active, de poursuivre leur cursus scolaire, ou d'intégrer la fonction publique.

Population analphabète de plus de 15 ans : programme d'alphabétisation basé sur une stratégie du «faire-faire», et sur la méthode d'alphabétisation fonctionnelle intensive. Le but est qu'à travers les enseignements/apprentissages (lecture, écriture et calcul) en langues locales, les apprenants et leurs communautés s'adaptent plus facilement et développent des activités socioéconomiques pour leur autonomisation. L'Etat et les partenaires (ONG, association, etc.) ont une clé de répartition fonctionnelle des rôles dans l'exécution des programmes : les partenaires de la société civile sont responsables de la mise en œuvre des activités de formation de terrain et l'Etat s'occupe de l'orientation et de la définition de la politique, de la mobilisation des ressources financières, du suivi, de l'évaluation et du renforcement des capacités des acteurs.

Enfants déscolarisés et non scolarisés âgés de 9 à 14 ans : programme de réinsertion socioéducative et professionnelle, apportant une formation et un encadrement à la fois théorique (rendre les apprenants capables de réintégrer le système formel) et pratique (permettre aux apprenants de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle, avec la possibilité d'être initiés aux petits métiers choisis). Ce programme a pour objectif de scolariser 4 076 jeunes durant la période 2017-2019, avec la création de 21 centres d'éducation de base non formelle dans sept régions. Les enfants qui avaient abandonné l'école ou qui sont encore au début de la tranche d'âge sont prioritairement orientés vers un enseignement de rattrapage dans le but de reprendre le cycle formel d'éducation. Pour les enfants jamais scolarisés et dont l'âge limite leur chance de réintégration dans le système formel, un enseignement minimum en lecture, calcul, ainsi que des formations pratiques leur seront proposés au sein des centres. L'équipement de ces centres inclut des manuels ainsi que les matériels nécessaires pour la menuiserie, l'agronomie, la maçonnerie et la couture. La formation est assurée par des enseignants sortis des écoles normales contractualisés au niveau local. La direction de l'éducation de base non formelle du Ministère de l'Education Nationale est chargée de la mise en œuvre du programme. Le suivi de terrain est réalisé à la fois par les inspections pédagogiques de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle, les services et sous-service d'alphabétisation et d'éducation non formelle avec l'implication de l'inspection départementale de l'éducation nationale et du délégué. La supervision sera assurée par la direction générale de l'alphabétisation et de l'éducation de base non formelle.

Enfants et jeunes réfugiés (dans les camps) : depuis plus de 10 ans, l'UNHCR appuie le fonctionnement de trois centres de formations techniques et professionnelles dans les camps de réfugiés accueillant les jeunes de deux communautés réfugiée et population hôte. Il s'agit des centres dans les camps de Gondjé, Dosseye (Goré) et Belom (Maro). Un autre centre est en construction à Haraze pour les jeunes du camp de réfugiés de Moyo et les jeunes issus de la ville de Haraze et des villages environnants. Ces centres ont une capacité cumulée annuelle de 450 apprenants (150 apprenants/centre) formés dans diverses filières dont la menuiserie, la chaudronnerie, la couture, la coiffure, la mécanique, l'électricité/bâtiment, la saponification, la teinture etc. Il existe en plus des centres de formation en informatique installés à Goré et Maro ayant une capacité de 40 apprenants chacun. Un programme de réinsertion permet d'appuyer certains lauréats en kit. L'UNHCR a entamé une démarche auprès du Ministère de la Formation Professionnelle et de la Promotion des Métiers pour l'officialisation des centres de formation des réfugiés afin de permettre à ceux-ci d'intégrer le curricula tchadien, de bénéficier de la certification en vigueur et grâce aux kits d'installation, de s'insérer par l'auto-emploi dans la vie active dans leur lieu de résidence.

Dispositifs d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle

Ecoles de métiers pour jeunes sortant des écoles coraniques : l'objectif est de créer et de développer des écoles de métiers à plusieurs filières, pour renforcer les capacités entrepreneuriales des jeunes sortant des écoles coraniques (ciblage d'opportunités, d'emploi, renforcement des capacités de leadership et de management, participation au développement socioéconomique et à la consolidation de la paix dans le pays). Il s'agit d'offrir une formation professionnelle dans des filières porteuses à travers des métiers du secteur primaire, secondaire et tertiaire. Plus de 1700 écoles coraniques dont les sortants bénéficieront d'une formation professionnelle sont répertoriées.

Microfinance : implantée au Tchad depuis 2005, la microfinance fait partie intégrante du Ministère de la Formation Professionnelle et de la Promotion des Métiers à travers la direction générale de la microfinance. L'intérêt particulier qui lui est porté est lié à la création des micro- et petites entreprises et le développement d'activités génératrices de revenus. Le rapport met en avant deux programmes (i) la microfinance au Tchad (PROMIFIT) avec la coopération technique et financière de la Banque Islamique de Développement (BID) qui touche sept régions administratives et vise la promotion des produits de la finance islamique et l'accessibilité des femmes et des jeunes aux produits de microfinance, et (ii) le programme d'appui à la finance inclusive au Tchad (PAFIT) avec le PNUD pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations pauvres conformément à la Stratégie Nationale de Micro Finance.

Coopération/Partenariats

L'obstacle majeur entravant l'expansion de la formation professionnelle est le manque de financement. Des activités ciblant les populations vulnérables (femmes, jeunes et personnes à besoins spécifiques) sont menées grâce aux partenaires de coopération au développement, mais aussi par des opérateurs privés sous forme de coopérations, conventions et autres partenariats.

Organisation islamique pour l'Education, les Sciences et la Culture (ISESCO) et Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique (BADEA): ISESCO et BADEA ont mis en place un programme d'assistance technique au profit des femmes dans les domaines de la couture et de la broderie. Une courte phase pilote a permis à quatre professionnels d'assurer une formation de remise à niveau puis de perfectionnement de 20 femmes en couture, broderie et gestion des ateliers. Le Ministère de la Formation Professionnelle et de la Promotion des Métiers est chargé de la supervision du programme et d'assurer l'organisation de la formation, le suivi et l'évaluation des activités sur le terrain. Ce pilote débouchera sur la signature d'un accord entre l'ISESCO et le Ministère de la Formation Professionnelle et de la Promotion des

Métiers pour la mise en œuvre du programme dont le champ des bénéficiaires s'élargira pour inclure des jeunes filles.

Croix-Rouge du Tchad : l'objectif de cette formation est de contribuer à une meilleure intégration de la jeunesse dans la vie active de la ville de N'Djaména, par le renforcement des capacités de la Croix-Rouge Jeunesse et l'amélioration des moyens d'existence des jeunes à travers la promotion de l'entrepreneuriat et de la formation professionnelle, dans une perspective de développement durable de la communauté. Cette formation s'adresse aux jeunes de plus de 16 ans, sachant lire et écrire en français, étant fille mère ou ayant en charge une famille et étant sans emploi et ni inscrit dans un cursus éducatif. Chaque jeune doit avoir un parrain garant qui sera aussi un soutien financier. Au total 1 528 jeunes seront accompagnés vers une insertion professionnelle facilitée sur le marché du travail et une sensibilisation aux problématiques de la santé.

Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC) : le programme de formation et d'insertion des jeunes au Tchad « FORMI » vise à accompagner et soutenir le gouvernement dans ses efforts pour redynamiser et réformer le sous-secteur de l'EFTP conformément aux différents documents de politique, stratégie et programmes nationaux en vigueur. Ce programme vise à développer différents dispositifs de proximité en phase d'expérimentation dans le continuum éducation-formation-insertion. Des opportunités économiques et des métiers porteurs sont identifiés et constituent la base des dispositifs formation-insertion. Le programme s'adresse aux jeunes (femmes et hommes) déscolarisés et non scolarisés, âgés de 15 à 30 ans, sans compétences et occupation ou sans emploi stable, vivant en milieu rural et urbain dans les zones d'intervention de la DDC. Les partenaires à ce programme sont le Ministère de la Formation Professionnelle et de la Promotion des Métiers qui en assurera la tutelle et sera l'interlocuteur de la DDC, le Ministère de l'Education Nationale et de la Promotion Civique, le Ministère de la Production, de l'Irrigation et des Equipements Agricoles et d'autres ministères qui développent la formation professionnelle.

Coopération bilatérale avec la Chine : une école des métiers visant à renforcer la capacité de la formation professionnelle dans le pays sera construite d'ici 2018. L'objectif est de former une main d'œuvre qualifiée et de contribuer à une meilleure insertion des jeunes dans la vie active et de promouvoir ainsi le développement économique et la stabilité sociale du Tchad. Pour une superficie de 5 hectares, le projet a une durée de mise en œuvre de trois ans avec cinq métiers. La capacité de l'école sera de 24 apprentis par filière pour 15 classes, soit 360 apprenants à par promotion.

Dispositifs de formation extrascolaire (dispensés par différents organes chargés de l'appui à l'insertion socioprofessionnelle)

Office national pour la promotion de l'emploi : créé en 1996, cet établissement public à caractère administratif bénéficie d'une gestion autonome. Il a pour mandat d'orienter des demandeurs d'emplois vers les offres reçues des entreprises. L'office national pour la promotion de l'emploi dispose du monopole de placement sur l'ensemble du territoire, par le biais de ses structures décentralisées. L'office national pour la promotion de l'emploi assure également des formations de courte durée en renforcement des compétences techniques et en gestion des entreprises.

Agence nationale des investissements et des exportations : l'Agence nationale des investissements et des exportations est une structure indépendante visant à maintenir un environnement favorable aux entreprises en apportant conseil et assistance aux opérateurs économiques dans leurs projets d'investissement. Ses objectifs sont entre autres de soutenir le développement des petites et moyennes entreprises et de promouvoir les exportations. L'Agence nationale des investissements et des exportations a créé depuis 2010 un guichet de création d'entreprises pour aider à orienter et prendre en charge des formalités de création d'entreprises.

La maison de la petite entreprise : la maison de la petite entreprise sensibilise, accueille, oriente, forme et conseille les jeunes porteurs de projets dans le processus de mise en œuvre des micro-, petites et moyennes entreprises (de la création à la gestion). Des formations consistent à professionnaliser les projets et les initiateurs afin de maximiser leurs chances de succès. La maison de la petite entreprise dispose également d'une clinique d'entreprise et d'un système d'appui technologique à distance. La maison de la petite entreprise est un regroupement de plusieurs entités incluant des personnes morales du secteur privé, public, de la société civile et des ONG. Structure créée par une association locale (Bet Al Nadjah), elle est financée par l'AFD et est appuyée par la Mairie de N'Djaména.

Le Fond National d'Appui à la Jeunesse : organe promoteur de l'emploi des jeunes sur l'ensemble du territoire national. Il a pour but d'aider les jeunes à trouver de l'emploi, à se prendre en charge et de soutenir leurs initiatives par le financement de projets pour leur insertion socioprofessionnelle. Il procède à la formation des bénéficiaires en entrepreneuriat, gestion des projets, management, et divers modules en fonction du projet déposé afin de garantir la pérennisation du projet.

Synthèse du rapport du Togo

Dispositif : Rénovation de la formation professionnelle par le biais de l'apprentissage au Togo

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	125%	129%	121%	--
	Secondaire	--	--	--	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire	93%	96%	90%	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		80%	82%	77%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	55%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	25%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	14%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire	79'000	--	--	73%
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	--	--	--	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	--	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

La formation professionnelle au Togo a longtemps été basée sur deux modes : la formation professionnelle « sur le tas » et la formation scolaire classique. Avec l'évolution des technologies, la formation traditionnelle a perdu en pertinence face aux nouvelles exigences de l'exercice des métiers. Quant à la formation professionnelle classique, elle est restée très théorique, avec un manque de pratique en situation réelle. L'Etat a opté pour une rénovation de la formation professionnelle par le biais de l'apprentissage de type coopératif dual, basé sur une approche par compétences, et élaboré en lien avec les Technologies de l'Information et de la communication.

Positionnement institutionnel du dispositif

La formation par apprentissage de type dual se fait dans les spécialités dont les programmes officiels de formation existent dans les structures de formation.

Publics visés

La formation par apprentissage de type coopératif dual est ouverte à tout apprenti titulaire d'un contrat type d'apprentissage, inscrit par le maître d'apprentissage ou l'employeur, âgé de quinze ans révolus, scolarisé ou non.

Partenariats impliqués

La formation par apprentissage de type coopératif dual est une formation professionnelle initiale dont la charge est partagée entre les institutions de l'Etat, les partenaires intervenant dans le domaine de l'apprentissage et les organisations du secteur privé.

Un contrat de coopération indiquant les obligations réciproques des parties est établi entre la structure de formation et l'entreprise ou atelier.

Un contrat type de formation est établi entre l'atelier ou l'entreprise et l'apprenti, avec l'objectif de faire acquérir à celui-ci une qualification professionnelle spécifique, précisant :

- La durée de la formation dans la structure de formation (dépend de la durée du contrat type d'apprentissage).
- La fréquence de passage dans la structure de formation (définie par la structure et l'atelier ou entreprise, selon les capacités d'accueil de la structure de formation).
- Les spécificités du métier.
- Le planning de formation de la structure.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

L'Etat a opté pour une rénovation de la formation professionnelle par le biais de l'apprentissage de type coopératif dual basé sur une approche par compétences, pour faire face à un manque de pertinence croissant de la formation traditionnelle en lien avec à l'évolution des technologies et au manque de pratique en situation réelle de la formation professionnelle classique, restée très théorique.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Les structures de formation, les ateliers et les entreprises de formation sont chargés de donner aux apprentis une formation pratique et théorique dans le but de les préparer aux examens et à l'exercice d'un métier.

Le rapport décrit les critères de choix pour :

- Les ateliers ou entreprises pouvant assurer la formation par apprentissage de type coopératif dual.
- Les structures de formation professionnelle, pouvant être publique, privée laïque ou confessionnelle (ne peuvent être choisies que les structures privées laïques ou confessionnelles disposant d'un agrément en cours de validité délivré par le ministère chargé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle).
- Les formateurs endogènes (maîtres d'apprentissage et professionnels du métier).
- Les formateurs exogènes (enseignants ou formateurs de la structure de formation qui interviennent dans le système de formation par apprentissage de type coopératif dual).
- Les institutions en charge du suivi des formateurs.

Le système de formation comprend un volet d'alphabétisation. Il permet aux apprentis artisans analphabètes de suivre efficacement des cours organisés dans le cadre de la formation de type dual. Ce programme est centré sur l'APC qui combine deux principes :

- L'enseignement est initié et structuré autour de situations avec des problèmes complexes auxquels l'apprenant pourrait être confronté dans l'exercice de son métier.
- L'enseignement est centré sur l'apprenant pour lui permette de développer plus facilement la capacité à exploiter les différentes ressources techniques /technologiques liées à son métier.

Financement

Les structures publiques de formation professionnelle sont essentiellement financées par l'Etat. Toutefois dans le cadre de la formation par apprentissage de type coopératif dual, le financement de la formation est assuré par l'Etat, les partenaires intervenant dans l'apprentissage, les entreprises et les parents des apprentis ou leurs tuteurs.

L'Etat finance la formation à hauteur de 90% et les parents des apprentis ou leurs tuteurs contribuent à environ 10% du coût total de la formation. Les structures de formation professionnelle privées, laïques et confessionnelles sont essentiellement financées sur fonds propres des promoteurs, de leurs partenaires et des parents des apprentis ou leurs tuteurs.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Le rapport indique les premiers résultats obtenus, qui incluent :

- Choix de cinq métiers porteurs dans trois grandes villes :
 - Kpalimé : menuiserie bois et électricité d'équipement
 - Tsévié : coupe couture et mécanique automobile
 - Sokodé : mécanique 2 roues.
- Elaboration de curricula de formation par la méthode canadienne DACUM (élaboration de chartes de compétences pour les cinq métiers et élaboration de livrets d'apprentissage pour la 1ère et 2ème. Pour la 3ème année l'élaboration est en cours).
- Elaboration de matériel didactique d'alphabétisation fonctionnelle pour les métiers de coupe couture, mécanique auto et mécanique 2 roues.
- Equipement des centres de formation dans les filières retenues (construction du centre régional d'apprentissage (CRA) de Tsévié et de son équipement ainsi que l'équipement du LETP Sokodé et CRETFP Kpalimé).
- Sensibilisation sur les conditions de réussite de la formation professionnelle de type dual coopératif dans les 3 villes pilotes et d'extension dans les nouvelles villes.
- Formation :
 - Formation des facilitateurs DACUM (maîtres d'apprentissage, formateurs, directeurs chargés de formation).
 - Formation des inspecteurs de l'ETFP au DACUM I, II et III.
 - Renforcement des capacités des maîtres artisans et formateurs dans les trois villes et les cinq métiers et l'entrepreneuriat.
- Participation à un atelier régional de mutualisation des ressources et outils de formation professionnelle (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Togo).

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

Extension de la formation de type dual dans trois nouvelles villes (Atakpamé, Kara et Dapaong), à travers une sensibilisation de la population cible, l'identification des métiers en lien avec le marché de travail, l'élaboration de nouveaux curricula, la formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage, l'équipement des centres de formation et le recensement des ateliers/entreprises.

Synthèse du rapport de la Tunisie

Dispositif : L'apprentissage rénové

Données statistiques

		Total	Garçons	Filles	% Filles
Taux brut de scolarisation *	Primaire	113%	115%	111%	--
	Secondaire	88%	--	--	--
Taux net ajusté de scolarisation *	Primaire ***	100%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire ***		91%	89%	93%	--
Taux d'achèvement **	Primaire	94%	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	67%	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	49%	--	--	--
Nombre d'enfants/adolescents non-scolarisés *	Primaire ***	4000	--	--	--
	Secondaire (1 ^{er} cycle)	--	--	--	--
	Secondaire (2 ^{ème} cycle)	--	--	--	--
Taux d'inscription dans l'EFTP *	Secondaire	6%	--	--	--
	Post-secondaire (non-tertiaire)	100%	--	--	--
Pourcentage de jeunes (15-24 ans) suivant un enseignement EFTP au niveau secondaire *		--	--	--	--

Table for Tunisia: In the absence of assessments conducted in the proposed indicator grade, surveys of student learning achievement in the grade below or above the proposed indicator grade are used as placeholders to report on learning assessments and/or learning outcomes in early grades, at the end of primary éducation and at the end of secondary education.

* Année scolaire finissant en 2014

** Enquête auprès des ménages pour la période 2009-2014. Données basées sur l'année disponible la plus récente dans cette période

*** Année scolaire finissant en 2013

Description sommaire du dispositif

Le dispositif d'apprentissage rénové associe formation pratique en milieu de travail avec un complément théorique dans les centres de formation, et garantit une rémunération aux apprenants. Ce dispositif cherche à proposer une réponse adéquate aux besoins d'une large population de jeunes tunisiens, notamment les jeunes issus de milieu socioéconomiques modestes.

Lien établi entre éducation et formation

Selon la loi d'orientation de 2008, la formation professionnelle constitue une composante principale du système de développement des ressources humaines et un facteur pour le développement en général. La rénovation du mode de formation en apprentissage permet de renforcer l'encadrement des jeunes par des conseillers d'apprentissage, de consolider la relation entre les centres de formation et le monde de l'emploi et de créer une synergie entre les institutions de formation et d'emploi.

Positionnement institutionnel du dispositif

L'apprentissage est ancré comme mode de formation professionnelle depuis longtemps en Tunisie. Il a connu quelques changements, dont les plus récents remontent aux années 90 (actualisation du cadre juridique), puis 2001 (mise œuvre d'une stratégie de développement de l'apprentissage dans le cadre d'un projet de coopération avec l'Union européenne).

A ce jour, le modèle d'apprentissage rénové n'a pas été inscrit dans un texte législatif qui permettrait une autonomie effective. Cependant, il a bénéficié des acquis législatifs de l'arrêté de 1996 par lequel l'apprentissage est valorisé dans les différents niveaux de formation et par lequel son cadre juridique est bien défini. La problématique d'autonomisation des centres est reprise dans la nouvelle réforme du dispositif de formation 2016-2020.

Publics visés

Ce dispositif est ouvert aux jeunes ayant terminé l'école de base et voulant s'inscrire dans une voie de professionnalisation ainsi qu'aux jeunes décrocheurs n'ayant pas l'opportunité de poursuivre des études.

Raisons de la conception et mise en œuvre du dispositif

Cette réforme de l'apprentissage a deux grands objectifs :

- Développer la réactivité des centres de formation par rapport aux besoins du monde économique en général et des entreprises clientes des centres se trouvant en majorité dans la localité d'implantation de ces derniers.
- Développer l'employabilité des jeunes en les rapprochant du centre de formation de l'entreprise et en les familiarisant avec le monde de l'emploi.

D'autres résultats attendus visent à :

- Faire de l'apprentissage un mode dominant dans la formation des jeunes.
- Gagner sur le coût d'investissement des postes de formation à installer dans les centres de formation et d'apprentissage.
- Accueillir un nombre important de jeunes ayant terminé l'éducation de base ainsi que des demandeurs de formation de niveaux éducatifs plus avancés voulant suivre des formations en mode apprentissage.
- Valoriser l'image du dispositif à travers l'élévation du niveau des inscrits dans le circuit d'apprentissage, qui peut toucher des formations débouchant sur des diplômes du niveau BTP et BTS.
- Favoriser un mode de formation à fort taux d'insertion après la formation (les études de suivi de l'insertion témoignent d'un taux d'insertion avoisinant les 65% pour l'apprentissage).

Centres pilotes

L'apprentissage rénové se concrétise par un nouveau mode d'organisation et de gestion des centres de formation et d'apprentissage, qui favorise l'autonomie et doit permettre de développer un réel partenariat avec les entreprises pour répondre à leurs besoins en main d'œuvre qualifiée. Pour concrétiser cette vision, le projet de développement de l'apprentissage a implanté une nouvelle organisation dans trois centres pilotes: les centres de formation et d'apprentissage de Bizerte, de Sfax et de Zaghouan. Cette expérimentation a permis de finaliser le dispositif de restructuration et de créer les outils nécessaires à leur prise en charge par les experts tunisiens. La réorganisation s'est opérée selon quatre axes :

- L'axe développement : il vise l'implantation de la fonction développement pour ouvrir les centres de formation et d'apprentissage aux entreprises dans un partenariat nouveau qui consiste à répondre à leurs besoins en compétences et à être capable de bâtir une offre de formation correspondant précisément à ces besoins.
- L'axe pédagogie : il vise la mise en place d'outils pédagogiques pour la formation en entreprise, en réponse aux besoins des entreprises en compétences, attestée par un diplôme et validée par une insertion immédiate dans l'entreprise.

- L'axe organisation : il vise une implantation organisationnelle permettant de rapprocher définitivement les centres de formation et d'apprentissage des entreprises en adoptant une organisation comparable à celles-ci, ainsi qu'un type de management qui favorise les prises d'initiatives et la responsabilisation dans le contexte mouvant de l'économie, qui demande réactivité, adaptabilité et autonomie.
- L'axe informatique : il vise en premier lieu la formation de l'ensemble du personnel des centres (conseillers chargés du développement, conseillers chargés de formation, administratifs ou membres de l'encadrement). Il vise aussi l'accompagnement de ces personnels pour la création d'outils de travail, plus particulièrement d'une base de données de l'apprentissage.

La phase pilote a été ensuite poursuivie par une généralisation de la nouvelle stratégie de l'apprentissage aux autres centres de formation et d'apprentissage. Le rapport souligne qu'actuellement, la formation en apprentissage accueille près de 24 000 jeunes (chiffre qui inclut l'apprentissage rénové (diplômant) et l'apprentissage non diplômant et exclut la formation en alternance et la formation résidentielle), dont près de 6 000 en mode d'apprentissage rénové.

Ingénierie pédagogique du dispositif

Le développement de l'apprentissage rénové, mené à travers un projet en 2001, est axé sur deux piliers interdépendants et complémentaires qui sont l'adoption de la pédagogie de l'alternance pour l'apprentissage (centre/entreprise), et l'adoption d'un nouveau modèle d'organisation et de gestion des centres de formation (avec implication des partenaires économiques concernés).

L'implantation du modèle de fonctionnement d'un centre de formation et d'apprentissage s'appuie sur trois paramètres :

- La mise en place d'un comité technique de suivi résultant de l'intégration du partenariat entreprise-centre.
- La réalisation des plans et contrats d'objectifs assurant la budgétisation des prestations du centre de formation et d'apprentissage à partir de la prise en compte des besoins économiques.
- L'implantation des processus de fonctionnement des centres de formation et d'apprentissage mettant en œuvre la nouvelle organisation.

Pédagogie de l'alternance

Le développement de l'apprentissage dans les différents niveaux de formation (CAP, BTP et BTS) s'est fait en adoptant la pédagogie de l'alternance. La mise en œuvre de cette pédagogie a nécessité :

- L'élaboration de supports pédagogiques et documentaires nécessaires au mode de formation par apprentissage, y compris les livrets d'apprentissage, pour les entreprises et les centres de formation.
- L'élaboration et la mise en place des modules de formation en communication et en pédagogie de la formation par alternance, destinés aux staffs techniques chargés de l'animation des activités de la formation par alternance au niveau des centres de formation et d'apprentissage et des relations avec les entreprises.
- L'élaboration de modules de formation destinés aux personnels d'entreprises (agents de maîtrise, tuteurs).
- L'accompagnement des centres pilotes dans l'implantation du nouveau modèle d'organisation et de gestion.

En parallèle des réformes institutionnelles et des engagements des professionnels, des mesures sont impératives pour réussir une mise en œuvre effective d'un apprentissage rénové. Elles concernent :

- Le financement de l'apprentissage .
- La responsabilisation des acteurs régionaux pour la définition des besoins des entreprises ainsi que l'élaboration d'un plan régional des formations, dont celles préparées par la voie de l'apprentissage.
- La responsabilité des entreprises et leur potentiel d'accueil des apprentis en formation diplômante.
- Les différentes activités à la charge du conseiller d'apprentissage.
- Les mesures de préapprentissage et d'orientation des jeunes.

Deux types de guides méthodologiques ont été produits :

- Des guides pour les acteurs des centres de formation qui ont été élaborés sur la base des processus de fonctionnement d'un centre de formation et d'apprentissage. Ces guides s'adressent aux équipes de direction, équipes du développement, et équipes pédagogiques des centres.
- Des guides d'implantation pour trois axes, qui se complètent de modules et supports de formation utiles au processus de réingénierie d'un centre. Ils sont destinés aux équipes du centre national de formation des formateurs et d'ingénierie de formation et à l'agence tunisienne de la formation, qui sont les responsables de la phase d'élargissement.

Rémunération des apprentis

Les jeunes sous contrat d'apprentissage reçoivent des rémunérations mensuelles progressives allant de 30% du salaire minimum pendant les 3 premiers mois de formation à 80% vers la fin de la période de l'apprentissage.

Résultats en termes d'acquisitions de connaissances, de compétences et d'insertion socioprofessionnelle

Les centres qui ont déjà mis en place le nouveau système continuent à préserver le savoir-faire dans l'implantation de ce mode de formation. Les outils et guides méthodologiques sont disponibles et le savoir-faire des cadres ayant vécu l'expérience est un facteur encourageant la poursuite de l'implantation de ce système.

Perspectives d'évolution ou d'amélioration proposées

- Certains freins persistent sur le chemin de la généralisation de l'apprentissage rénové. Il s'agit notamment de la forte centralisation dans la gestion des centres de formation et du manque de délégation des pouvoirs à l'échelle locale. Une revue rapide des textes juridiques décrétant l'autonomie des centres de formation, accompagnée de mesures de transfert de leurs nouvelles prérogatives et de dotation en moyens financier serait de nature à faciliter la mise en œuvre effective du modèle d'organisation et de gestion des centres, qui constituent la pierre angulaire de la généralisation de l'apprentissage rénové.
- Une communication moderne et de proximité faisant valoir les avantages de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle devrait permettre d'améliorer l'adhésion des parents et la fidélisation des jeunes pour le parcours de l'apprentissage.
- La rénovation des équipements et des espaces de formation dans les centres de formation et d'apprentissage est également de nature à améliorer la qualité de la formation et attirer plus de jeunes apprentis.
- Proposer des espaces culturels et de loisir, ainsi que des espaces d'hébergement dans les centres de formation et d'apprentissage, pour accueillir les jeunes issus du milieu rural et n'ayant pas les moyens de poursuivre un apprentissage en ville sans avoir un logement (les internats dans les centres de formation sont actuellement réservés aux formés en mode résidentiel).

Points communs et spécificités entre les types de dispositifs de continuum mis en œuvre par les pays participants au PQIP/DCTP

Vers une approche renouvelée du concept de continuum liant inséparablement éducation, formation et insertion

Le séminaire des experts du Pôle de Qualité Interpays sur le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP), qui s'est déroulé à Abidjan les 6 et 7 novembre 2017, avait pour objet d'analyser les dispositifs de continuum éducation/formation mis en œuvre dans les 18 pays participant au séminaire. Il s'agissait d'analyser l'efficacité de ces dispositifs au plan national et leur transférabilité au niveau interpays afin de mieux identifier et partager les dynamiques en cours sur le continent africain. Le présent document rend compte de la modélisation des dispositifs de continuum mis en œuvre dans les pays et des débats qui, à partir de cette modélisation, ont permis d'opérer un changement de paradigme en a) introduisant dans le concept de continuum éducation/formation un troisième terme qui est celui du travail permettant l'insertion socioprofessionnelle, et b) en mettant en question la continuité temporelle « traditionnelle » fondée sur la succession ordonnée de 1) éducation (E), 2) formation (F) et 3) insertion par le travail (T), propre aux Trente glorieuses des pays « développés ». Force est en effet de constater que cette période est partout terminée et que les révolutions technologiques et scientifiques en cours transforment radicalement les notions mêmes de travail et d'emploi – mettant en question les mondes de l'éducation, de la formation et de l'insertion. C'est dans ce contexte que le continuum E-F-T doit aujourd'hui être conçu – en Afrique comme ailleurs – si l'on ne veut pas que les modèles de E, F et T des cinquante dernières années mènent à des problèmes économiques et sociaux insurmontables.

Les concepts de départ sur le continuum éducation/formation

Les travaux du séminaire avaient pour objet d'approfondir les points communs et les spécificités des dispositifs mis en œuvre par les pays participant. Ils ont débuté pour cela par une clarification des concepts de continuum et de dispositif.

Le concept de continuum

Il a été défini dans le rapport de Côte d'Ivoire sur les *classes passerelles* (favorisant l'intégration/réintégration des enfants non-scolarisés/déscolarisés de 9 à 14 ans) selon les termes suivants :

« Le continuum concerne l'accès universel à l'éducation et à la formation, le maintien dans le système éducatif, l'intégration ou la réintégration des enfants hors du système, la prise en charge des adultes analphabètes et les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie ».

Le sujet du rapport concerne donc une modalité de remédiation à la situation d'exclusion ou de discontinuité que vivent de très nombreux enfants de ce pays. Si, comme le relève très clairement le rapport, le dispositif des classes passerelles ne concerne qu'un des mondes que le changement de paradigme évoqué plus haut mentionne – celui de l'éducation -, ce dispositif illustre clairement les raisons ayant poussé à la mettre en place : il y a nécessité d'offrir à tous les enfants – ainsi qu'aux adultes selon la définition proposée dans le rapport - l'accès/ le retour à une composante du continuum qui est indispensable pour l'accès à la formation et à des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie (ce qui peut faire penser que les auteurs de la définition relient ces opportunités aux questions d'insertion).

La définition proposée dans le rapport sur les classes passerelles implique donc une vision intégrée et non plus séquentielle de l'éducation et de la formation – les deux constituantes du système éducatif - et définit

l'éducation comme un ensemble d'acquisitions cognitives réalisables tout au long de la vie. L'école n'est plus le seul lieu d'apprentissage bien qu'elle en reste implicitement le lieu essentiel. Toutefois le concept de continuum ainsi défini est essentiellement considéré comme une capacité à acquérir des connaissances et compétences de base au-delà du temps et du lieu scolaires, mais n'articule ni n'intègre de manière explicite le monde de la formation dans celui de l'éducation, c'est-à-dire le monde de l'apprentissage en situation de travail socialement contextualisée. Le continuum est essentiellement perçu comme une extension du système éducatif à toute la vie sans y intégrer explicitement le monde du travail, même si l'apprentissage tout au long de la vie renvoie implicitement à ce dernier.

La définition proposée par la Côte d'Ivoire est donc une bonne base pour la réflexion sur le continuum, sans qu'elle pose explicitement la question de l'origine de l'intérêt grandissant pour la notion de continuum, i.e. celle de la discontinuité non seulement temporelle et spatiale entre E, F et T mais aussi celle des conséquences de cette discontinuité sur les contenus, méthodes et acteurs impliqués dans chacun de ces trois mondes. La combinaison d'éléments des définitions suivantes reflète les enjeux généraux de la problématique du continuum E-F-T :

- Ensemble dont les éléments sont inséparables, constituent un tout (Encyclopedia Universalis) ;
- Ensemble d'éléments tel que l'on puisse passer de l'un à l'autre de façon continue (Media Dico).

Le concept de dispositif

Le séminaire des experts de 2016 avait demandé aux pays de rendre compte de leurs expériences dans le domaine du continuum éducation/formation conformément au plan de développement du Pôle défini par la conférence des ministres de 2014. Il avait également demandé aux pays, à la fin des travaux, que chacun d'entre eux identifie pour l'année 2017 un dispositif de continuum significatif de la manière dont il compte répondre de manière structurée aux conséquences de la non scolarisation, de la déscolarisation ou au défi posé par le droit de chacun à pouvoir accéder aux diverses modalités d'apprentissage tout au long de la vie.

Le concept de dispositif va au-delà de celui d'expérience-pays dans la mesure où il se définit comme une pratique cohérente, continue et structurée autour des éléments suivants :

- Des ressources humaines et financières affectées à la conception et à la mise en œuvre du dispositif de manière à lui permettre d'exister dans la durée et d'être un élément institué d'une politique nationale d'éducation et de formation ;
- Une stratégie clairement définie selon un objectif global (améliorer la rétention du système éducatif et/ou sa diversification) et des objectifs spécifiques (remédier, intégrer et/ou réintégrer, qualifier, certifier...) en vue d'atteindre des résultats clairement ciblés (augmenter les taux d'achèvement, éduquer et former un nombre significatif de publics particulièrement fragiles...);
- Des méthodes de travail et d'intervention s'appuyant sur des mesures spécifiques (coaching des élèves les plus fragiles, renforcement des écoles en zone d'éducation prioritaire...) ou sur des outils adaptés à des publics prioritaires (référentiels et ingénieries de l'apprentissage, validation des acquis de l'expérience...);
- Des acteurs (publics/privés, nationaux, locaux, institutionnels, professionnels...) interagissant dans une action constituée (former des jeunes...) et dans un contexte donné (socioéconomique, éducatif, professionnel...), en vue d'atteindre un but (réintégration dans le système scolaire, alphabétisation fonctionnelle liée à l'apprentissage d'un métier, insertion dans l'emploi...).

Le concept de dispositif ainsi pris en compte induit que l'action menée est partie prenante d'un système (éducation, formation, certification) et comporte des mesures qui permettent de faire évoluer ce système et d'atteindre un résultat spécifique visé.

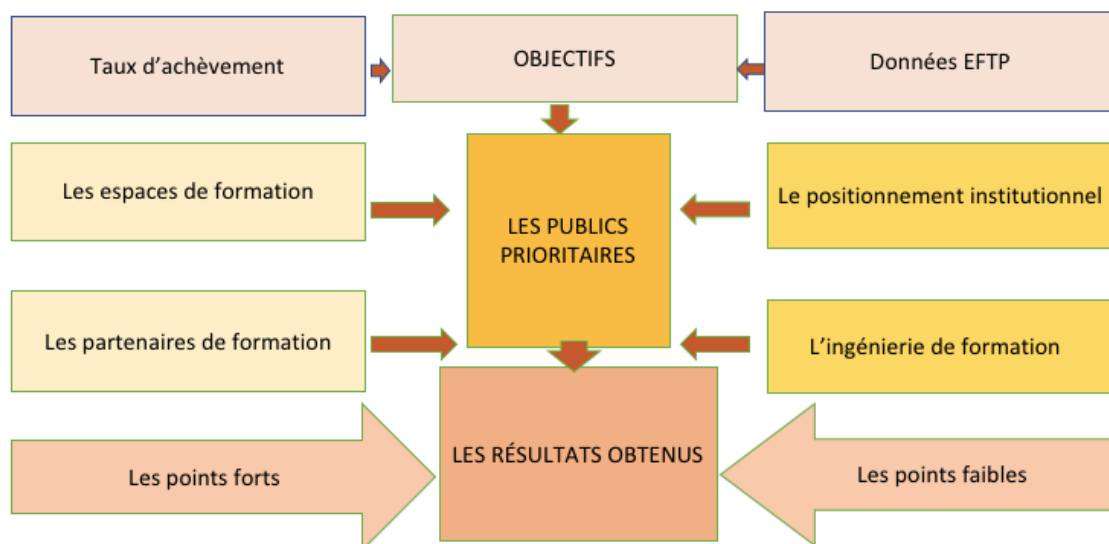
Le concept de modélisation

L'étude des rapports pays a exigé la mise au point d'un outil de modélisation afin de réaliser une analyse comparative permettant de classer les dispositifs pays selon une typologie rendant compte de la manière dont ils mettent en œuvre le concept de continuum (appliqué à E+F, F+T ou à E+F+T). Les modèles de dispositif existants ont été analysés par rapport aux critères suivants :

- Les rendements du système d'éducation et de formation ;
- La situation institutionnelle dans le système d'éducation et de formation et dans les situations de travail ;
- Les publics prioritaires concernés ;
- Les espaces d'éducation, de formation et de travail requis ;
- Les partenaires sollicités ;
- L'ingénierie de formation et de certification mise en œuvre ;
- Les principaux résultats atteints en fin de l'éducation de base et/ou de la formation ainsi que du travail pour la formation.

L'ensemble de ces critères a été regroupé dans le schéma suivant.

Une modélisation des dispositifs présentés par les pays



La prise en compte de tous ces éléments comme critères d'analyse a permis de définir cinq types de dispositifs. Elle a en même temps très vite démontré que le binôme éducation/formation ne suffisait pas à rendre compte de la réalité de terrain et que la compréhension de certains d'entre eux nécessitait impérativement de faire appel à un troisième terme qui est celui d'insertion dans le monde du travail (La définition en anglais du continuum tel que conçue dans le monde des mathématiques correspond à cette perspective).

Les cinq types de dispositif mis en œuvre dans les pays

L'agrégation des résultats issus de l'analyse typologique a permis, dans un premier temps, de distinguer deux types de dispositifs centrés sur la rémanence des jeunes dans l'éducation de base et, en cas de non scolarisation ou déscolarisation, sur leur intégration ou réintégration dans le parcours scolaire – dont nous avons évoqué plus haut l'importance intrinsèque et nécessaire mais non suffisante pour pouvoir parler de

continuum E-F-T. Elle a ensuite permis d'identifier deux autres types de dispositifs centrés sur la qualification professionnelle et ayant pour spécificité de lier indissociablement acquisition de connaissances et de compétences dans des actions centrées sur l'insertion dans le monde du travail – mais n'insistant que sur deux des trois composantes d'un continuum, à savoir F et T. Elle a enfin permis de diagnostiquer un dispositif situé hors parcours formel d'éducation et de formation, dans la mesure où il crée le continuum au moyen de la validation des connaissances et compétences acquises quel que soit leur mode d'acquisition.

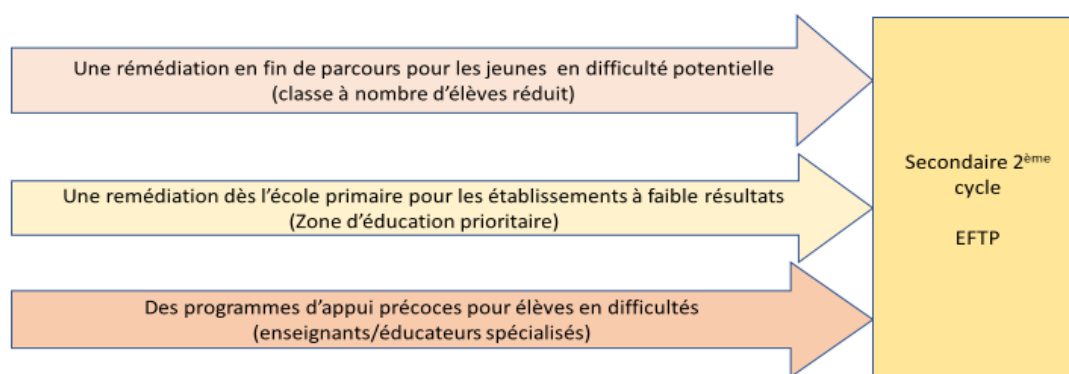
Premier type: la remédiation intra-éducation de base comme condition nécessaire mais non suffisante pour un continuum

Ce type de dispositif est incarné par Maurice dont la stratégie éducative globale est de permettre à tous les élèves d'achever les 9 années d'éducation de base. Le pays a instauré pour cela un certain nombre de voies de remédiation. Elles ont pour but de permettre aux élèves en risque de retard ou d'exclusion scolaire d'avoir un maximum de chances pour achever le cycle de l'éducation de base. Ces voies de remédiation peuvent être listées comme suit :

- Faire entrer les élèves en difficultés en fin de primaire dans un cycle post-primaire de quatre années au lieu de trois et dans des classes à nombre réduit tout en leur permettant de suivre le même curriculum que les autres élèves et ainsi d'acquérir le même socle de connaissances et de compétences de base ;
- Mettre en œuvre pour les classes primaires ayant un faible taux d'achèvement une stratégie inclusive permettant à ces classes répertoriées sous le vocable « zone d'éducation prioritaire » d'améliorer leurs performances éducatives ;
- Tutorer les élèves de primaire ayant des difficultés en leur affectant des éducateurs/enseignants leur permettant de surmonter les obstacles d'apprentissage.

L'ensemble de ces actions de remédiation n'empêche pas qu'il existe des populations déscolarisées pour lesquelles ont été mis en place des mesures de deuxième chance, d'alphabétisation ou de validation des acquis de l'expérience. Le type de continuum mis en œuvre à Maurice est résumé dans le schéma suivant.

La remédiation « intra-éducation de base »: le cas de Maurice

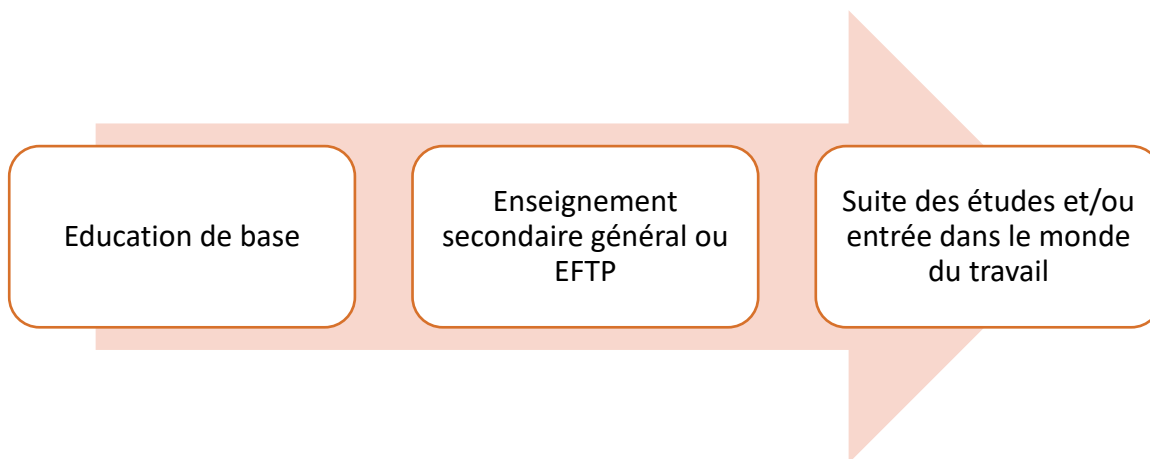


Autres mesures de remédiation:

- Les programmes de 2^{ème} chance pour les jeunes « NEET »
- L'alphabétisation fonctionnelle des adultes
- La VAE ou RPL

12

Considéré sous l'angle de la continuité existant entre éducation, formation et entrée dans le monde du travail, le type de continuum mis en œuvre à Maurice peut être défini comme **un continuum temporel de type linéaire** représenté par la flèche suivante.



Ce dispositif de type « remédiation intra-éducation de base » a pour caractéristique d'établir **une relation séquentielle entre éducation, formation et monde du travail**. Il repose sur un système éducatif qui amène un maximum d'enfants du primaire (90%) à entrer dans le premier cycle de l'enseignement secondaire ou le dernier cycle de l'éducation de base et sur la capacité de l'éducation de base à mener vers l'enseignement général secondaire ou l'EFTP. Il existe donc dans ce modèle un renvoi de la dimension « insertion dans le monde du travail » en fin du continuum « traditionnel » éducation/formation tout en sachant que ce renvoi ne couvre pas la totalité de la population jeune. Il existe un pourcentage non déterminé de population scolaire dont la caractéristique est de s'insérer dans le monde du travail au moyen de mesures de deuxième chance qui modifient la relation séquentielle entre les trois termes du continuum.

Deuxième type : l'intégration ou la réintégration des jeunes dans l'éducation de base

Ce type de dispositif concerne plus particulièrement trois pays : la Côte d'Ivoire, Madagascar et le Tchad. Les données disponibles concernant les taux d'achèvement du primaire oscillent entre 50% (Côte d'Ivoire) et 32% (Tchad) et expriment une véritable discontinuité scolaire marquée par un taux important d'abandons scolaires. Il n'est donc pas surprenant que ces trois pays aient cherché à combattre le phénomène de la déscolarisation en essayant de trouver des moyens de remédiation à la déscolarisation précoce. Chacun des trois pays a mis en place des dispositifs de remédiation différenciés et adaptés au contexte spécifique du pays.

Les classes passerelles de Côte d'Ivoire

Les classes passerelles ont pour objectif de remédier à la déscolarisation persistante et au faible taux d'achèvement du cycle primaire afin d'amener le maximum de jeunes en fin de l'éducation de base. Elles proposent, à cet effet, des alternatives d'éducation non formelles favorisant l'intégration ou la réintégration des enfants non scolarisés et/ou déscolarisés dans le système d'éducation formel. Ces alternatives consistent à offrir aux jeunes la possibilité de faire les deux classes d'un cycle (cours préparatoire CPU, cours élémentaire CEU ou cours moyen CMU) en une année scolaire au lieu de deux, afin de combler les retards des jeunes et de leur permettre de poursuivre leur scolarité dans l'enseignement formel. Elles ont eu pour résultats de permettre à 20 000 enfants non scolarisés ou déscolarisés d'intégrer ou de réintégrer le cycle de l'école primaire depuis 2006.

Ces classes visent donc à augmenter les chances des élèves d'acquérir une éducation de base de qualité qui devrait leur permettre de mieux réussir après la sortie de l'école, mais n'intègrent pas de « perspective continuum E-F-T » explicite.

Le dispositif ASAMA de Madagascar

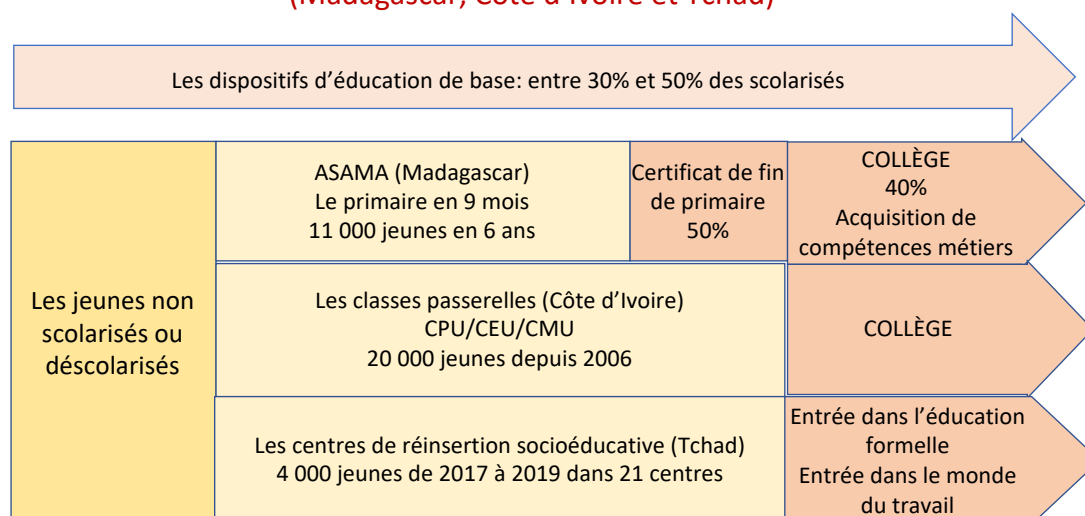
Le dispositif « Action Scolaire d'Appoint pour les Malgaches Adolescents (ASAMA) » est destiné aux enfants et adolescents de 11-17 ans issus de milieu défavorisés n'ayant jamais fréquenté l'école et/ou ayant précocement quitté l'école. Il consiste à leur donner une seconde chance de passer le premier examen national permettant de continuer leur scolarité dans les collèges, ou de s'insérer dans le marché du travail par des actions de développement de compétences métiers. Il adapte pour un public de jeunes la pédagogie de l'alphabétisation fonctionnelle mise au point pour le développement des adultes. Le but du dispositif est de dispenser en dix mois l'ensemble des cours de l'enseignement primaire (durée normale de cinq ans) avec la double finalité d'obtenir le certificat d'études primaires élémentaires (CEPE) (et ainsi de pouvoir aller jusqu'au bout de l'éducation de base) ou alors de s'insérer dans le marché du travail par des actions de développement de compétences métiers. La méthode fait appel à la participation intensive de l'adolescent qui réalise lui-même son apprentissage : quelle que soit la matière à traiter, c'est toujours du « vécu » et du « senti » de l'élève que l'on part pour le respecter en tant que personne. Le dispositif est mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat entre le ministère de l'Education, des ONG, le secteur privé et les partenaires techniques et financiers. Une évaluation des résultats faite en 2013/14 a permis de constater que sur 2012 jeunes recrutés, 1 024 ont réussi le certificat de fin de primaire et 823 sont entrés au collège. Le dispositif est efficace mais touche un public très minoritaire de jeunes.

La réinsertion socioéducative des jeunes hors école au Tchad

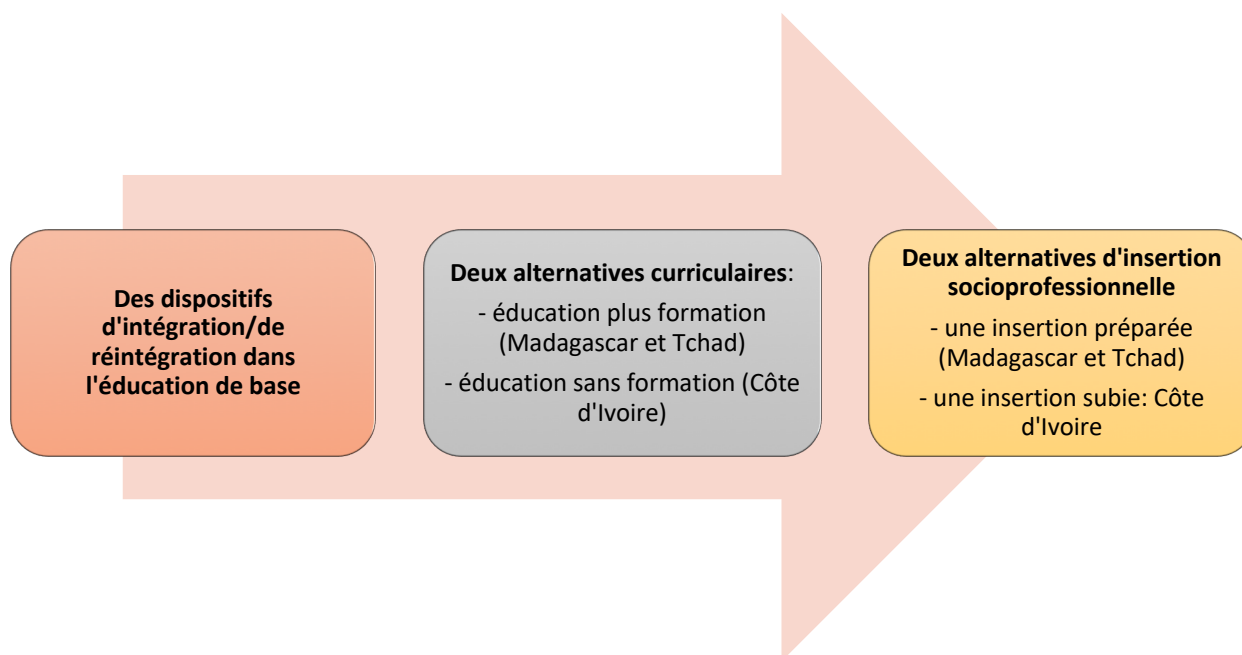
Il s'agit d'un dispositif destiné aux enfants non scolarisés et déscolarisés de 9 à 14 ans. Il a pour double objectif d'apporter un appui et un encadrement théorique (rendre les apprenants capables de réintégrer le système formel) et une formation pratique (permettre aux apprenants de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle, avec la possibilité d'être initiés aux petits métiers choisis). Il est mis en œuvre dans des centres en cours de développement qui proposent aux enfants jamais scolarisés et dont l'âge limite leur chance de réintégration dans le système formel, un enseignement minimum en lecture, calcul, ainsi que des formations pratiques. Le dispositif est développé par les responsables de l'éducation formelle, non formelle et de l'alphabétisation. Il prévoit, pour les années 2017/19, de créer 21 centres dans sept régions différentes du pays et d'effectuer la réinsertion éducative et sociale de 4 000 jeunes.

Les dispositifs d'intégration ou de réintégration des jeunes dans l'éducation de base sont représentés dans le schéma suivant.

L'intégration et/ou la réintégration des jeunes dans l'éducation de base (Madagascar, Côte d'Ivoire et Tchad)



Considéré sous l'angle de la continuité existant entre éducation, formation et entrée dans le monde du travail, la relation séquentielle entre les trois termes du continuum diffère du type de dispositif précédent (Maurice) dans la mesure où elle vise la réintégration dans l'éducation de base (les trois pays) tout en préparant dans le même temps une entrée alternative dans le monde du travail (Madagascar et Tchad).



Ce type de continuum met en lumière que la démarche séquentielle éducation/formation/insertion ne fonctionne vraiment que dans le cas où les systèmes d'éducation en place mènent le maximum de jeunes jusqu'à la fin de l'éducation de base. **Dans les cas où la non-scolarisation et/ou la déscolarisation touchent un nombre significatif de jeunes, il devient essentiel que les dispositifs d'intégration ou de réintégration dans l'éducation de base lient très étroitement et dès que possible éducation et formation. Il s'agit ainsi d'éviter que les jeunes, qui échouent à poursuivre un parcours scolaire les menant à la fin de l'éducation de base, entrent dans le monde du travail sans un socle minimum de compétences professionnelles.**

Troisième type : des formations qualifiantes au-delà d'une remédiation scolaire

Ce type de dispositif est mis en œuvre dans quatre pays : le Bénin, le Mali, le Niger et le Sénégal. La caractéristique de ce type de dispositif est qu'il s'adresse à des jeunes qui sont, soit non scolarisés, soit déscolarisés, en leur proposant des formations qui les qualifient à entrer dans le monde du travail tout en les aidant à acquérir ou à renforcer dans le même temps un socle de connaissances et de compétences professionnelles. Les contenu et niveau de ce socle varient selon le public et le type de qualifications visé. Mais ils ont pour caractéristiques communes de viser une insertion professionnelle effective en mettant en œuvre un parcours de formation professionnelle qui inclut, soit une alphabétisation fonctionnelle, soit un renforcement des acquis éducatifs. Les dimensions d'éducation et de formation sont donc intimement liées pour atteindre avec succès le troisième terme du continuum qui est l'insertion socioprofessionnelle.

Le Certificat de qualification aux métiers du Bénin

Il s'agit d'un dispositif d'apprentissage traditionnel de type rénové mis en place pour assurer la formation professionnelle de la grande masse de jeunes non-scolarisés et déscolarisés précoces du pays. Le dispositif s'inspire des pratiques des apprentissages traditionnels développés dans les localités, pour proposer un schéma de formation et de certification flexible adapté aux réalités des ateliers des maîtres artisans. Il est basé sur la restructuration du diplôme de fin de formation, ou "diplôme de libération", qui est délivré aux apprentis en fin de formation par chaque artisan. Il donne lieu à une reconnaissance des apprentissages au

niveau des associations professionnelles de chaque métier/branche professionnelle au moyen du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM). Le dispositif permet, au regard du concept de continuum, de qualifier les jeunes à partir d'un référentiel de compétences ciblé sur un métier précis et d'assurer leur insertion professionnelle tout en leur permettant d'acquérir ou de renforcer des connaissances de base au moyen d'un volet significatif d'alphabétisation fonctionnelle.

La « formation décentralisée de courte durée » au Mali

Il s'agit d'une formation non formelle visant à intégrer les jeunes non scolarisés et déscolarisés, les élèves sortant du primaire et du secondaire inférieur et les élèves des Centres d'étude et de développement (CED), dans le marché du travail local et notamment dans l'agriculture, l'élevage et la construction. La formation est réalisée dans le cadre d'un partenariat local impliquant les pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux ainsi que les organisations professionnelles d'artisans et les chambres consulaires. Elle a lieu dans les ateliers écoles, les champs, les vergers, les fermes... Les jeunes inscrits sont confiés à des maîtres d'apprentissage à raison de quatre jeunes par entreprise et/ou espace de formation. Ils acquièrent les compétences selon une logique ordonnée allant du plus simple au plus compliqué et selon un rythme adapté à leur capacité d'apprentissage. Ils reçoivent enfin une formation complémentaire de deux semaines en centre. Un jury de professionnels atteste en fin de formation des compétences acquises par les jeunes et ainsi facilite leur insertion socioprofessionnelle dans le marché du travail local.

Les Centres de formation aux métiers du Niger

L'objectif du dispositif est d'offrir des perspectives de formation professionnelle en milieu rural par l'intermédiaire des Centres de formation aux métiers (CFM). Il s'adresse aux jeunes déscolarisés, non scolarisés et en situation de sous-emploi et vise à promouvoir de nouveaux parcours et des modalités diverses de qualification professionnelle. Les Centres de formation aux métiers ont pour but d'introduire dans la logique éducative des filières d'apprentissage formelles, non formelles et informelles. Mises en œuvre par l'Etat, les collectivités locales, les personnels du service civique, les artisans..., ces filières lient alphabétisation fonctionnelle et formation qualifiante et font appel à une pluralité de formateurs sous le contrôle des pouvoirs publics. Le développement des CFM illustre la notion de continuum dans la mesure où il s'agit de passer d'une logique de système uniquement fondé sur le secteur éducatif et scolaire à une diversité de filières d'apprentissage englobant les systèmes d'apprentissage formel, non formel et informel et le dialogue avec les autres secteurs et parties prenantes. Il permet ainsi de passer d'un dispositif d'EFTP public et contrôlé par l'État à une logique de développement des compétences décentralisé, réglementé et basé sur les partenariats locaux et d'assurer par ce biais que l'éducation et la formation aboutissent au maximum à mettre en œuvre le troisième terme du continuum qui est l'entrée des jeunes dans le monde du travail.

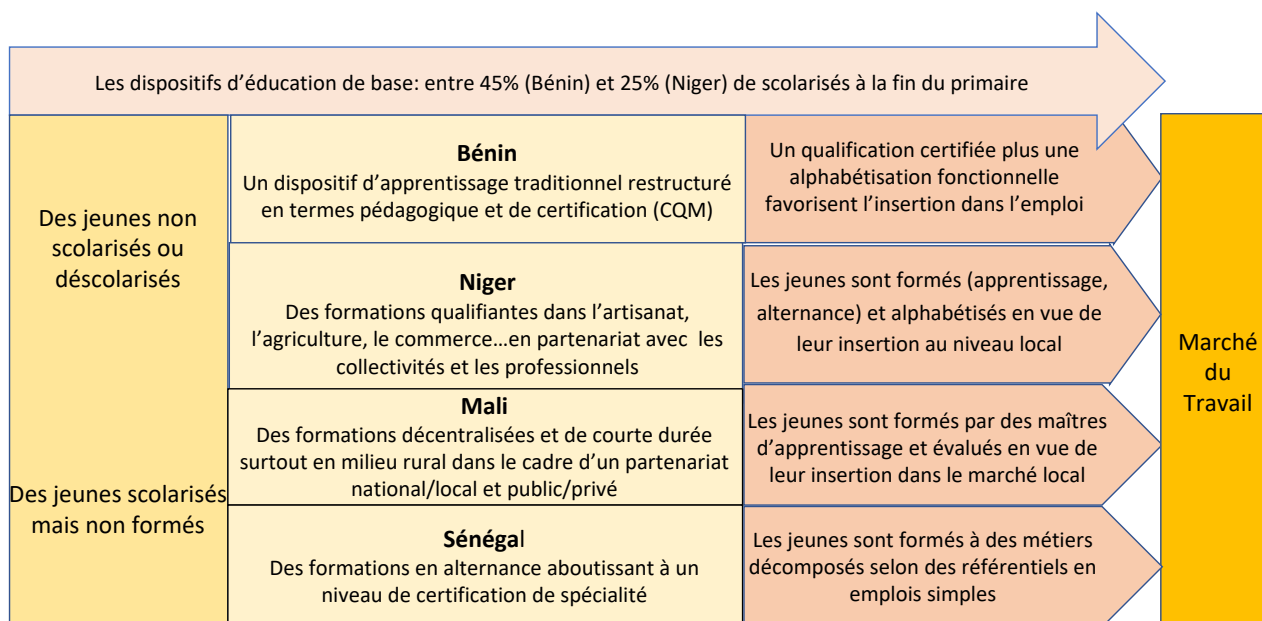
Le dispositif de Certificat de spécialité du Sénégal

L'objectif principal du dispositif est d'améliorer l'employabilité des jeunes sortis sans qualification du système éducatif et d'augmenter le nombre de travailleurs qualifiés en vue de soutenir les secteurs clés de croissance nécessaires au développement économique et social du pays. Il s'adresse aux jeunes sortant du primaire, du secondaire et du supérieur sans avoir reçu une véritable formation professionnelle. Il réalise une formation en alternance suite à des conventions de stages passées entre entreprises et demandeurs d'emploi et aboutissant à un certificat de spécialité. Mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat public/privé et financé par le Fonds de formation professionnelle, le certificat de spécialité vise des emplois et non un métier, ce qui réduit considérablement le temps d'apprentissage. Il doit permettre à son titulaire de s'insérer dans la chaîne de travail avec une compétence reconnue et normée. Considéré sous l'angle du continuum, le certificat de

spécialité crée une voie d’insertion adaptée à la fois au niveau de scolarité atteint et à la réalité des emplois existants sur le marché du travail national ou local.

Les dispositifs de formation qualifiante sont représentés dans le schéma suivant.

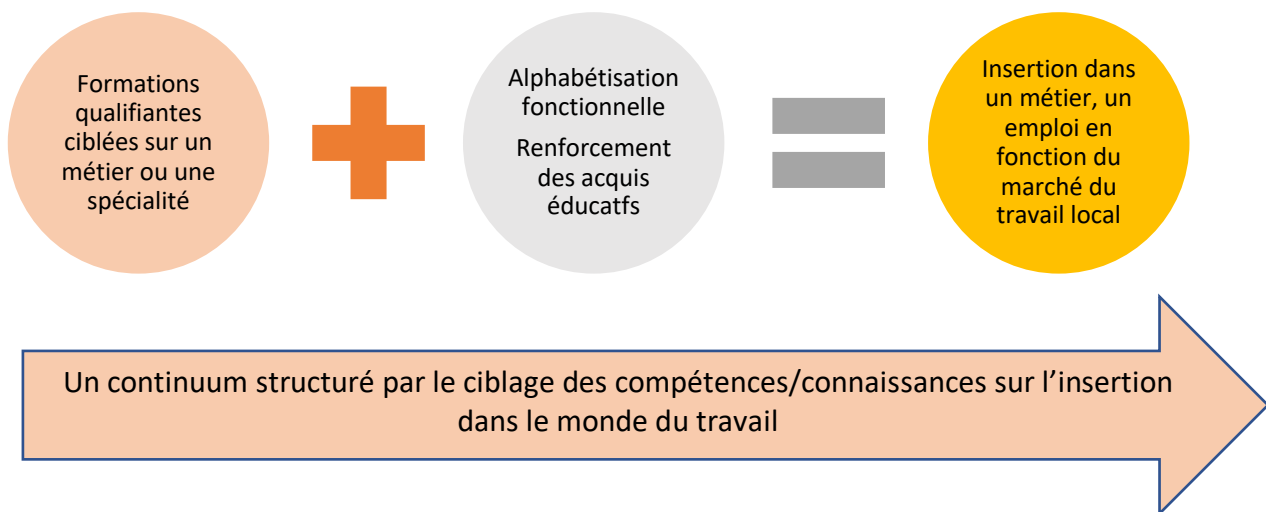
**Des formations qualifiantes et d’insertion en lieu et place d’un continuum scolaire
(Bénin, Niger, Mali et Sénégal)**



Analysé du point de vue du continuum entre éducation, formation et insertion, ce troisième type de dispositif illustre ce continuum à partir de sa finalité ultime qui est l’insertion dans le monde du travail. Ce renversement de perspectives part d’un constat commun : **le continuum n’est réalisable qu’à partir de dispositifs conçus en dehors ou en complément des systèmes formels d’éducation et de formation existants.** Il est réalisable, dans le cas des quatre pays, à la condition que :

- Des formations qualifiantes, ciblées sur un accès effectif des jeunes non scolarisés ou déscolarisés au monde du travail, leur permettent d’acquérir un socle minimal de connaissances et de compétences garanti normalement par l’éducation de base (Bénin, Mali et Niger) ;
- Des formations qualifiantes garantissent qu’elles se situent dans la perspective d’un minimum de continuum avec divers parcours scolaires, qui aboutissent la plupart du temps à des impasses en termes d’insertion socioprofessionnelle.

Le point commun entre les quatre pays est que le continuum n’est possible qu’à la condition de concevoir et de mettre en œuvre des parcours d’éducation, de formation et de qualification impliquant les divers acteurs économiques, professionnels et sociaux. Il s’agit de mettre fin aux exclusions provoquées par un système formel qui est incapable de mener le plus grand nombre de jeunes vers la réussite scolaire et professionnelle.



Quatrième type : vers un continuum renforcé entre le système éducatif et le monde du travail

L'analyse des types de dispositifs précédents met en lumière deux faiblesses récurrentes du continuum éducation/formation en place : sa très grande difficulté à mener un maximum de jeunes en fin d'éducation de base et son incapacité à concevoir et mettre en œuvre des parcours de remédiation efficaces pour les jeunes en situation d'exclusion ou d'échec scolaire. Une des grandes raisons de cette situation, qui apparaît en filigrane dans l'analyse des formations qualifiantes élaborées hors système scolaire en place, est que les apprentissages scolaires sont décontextualisés au regard de la réalité économique et sociale dans laquelle vivent les jeunes.

Un certain nombre de pays sont en train de réformer leurs systèmes d'éducation et de formation afin de lier étroitement éducation, formation et insertion. Deux pays sont plus particulièrement actifs à ce niveau : la République démocratique du Congo (RDC) et la Tunisie. Quatre autres pays sont en phase de nouer une relation plus étroite entre les trois termes du continuum : le Cameroun, le Rwanda, le Liberia et le Togo.

Les Unités formation emploi développées par la République démocratique du Congo

Les Unités formation-emploi (UFE) sont développées par le gouvernement de la RDC afin d'améliorer l'adéquation entre la formation dispensée dans les établissements d'EFTP et l'emploi dans les secteurs économiques formels, non formels et informels. Les UFE sont composées d'un noyau d'enseignants issus des écoles techniques et de la formation professionnelle. Elles sont chargées de travailler en partenariat avec les entreprises environnantes pour améliorer la préparation des apprenants et favoriser leur accès au marché de l'emploi. Les publics visés sont les apprenants des deux dernières années d'étude des écoles techniques et professionnelles et des centres spécialisés. Les UFE sont développées dans le cadre d'un partenariat qui rassemble le ministère de l'EFTP, les inspecteurs des spécialisations, les établissements d'enseignement techniques et professionnels (enseignants des branches d'options et de travaux pratiques, conseillers pédagogiques, chefs d'établissements) ainsi que les entreprises locales. Le but visé, outre une meilleure formation et insertion des jeunes, est de transformer un certain nombre d'établissements d'enseignement général en établissements d'enseignement technique et professionnel avec pour horizon en 2030 d'atteindre un ratio de 40% d'établissements d'EFTP.

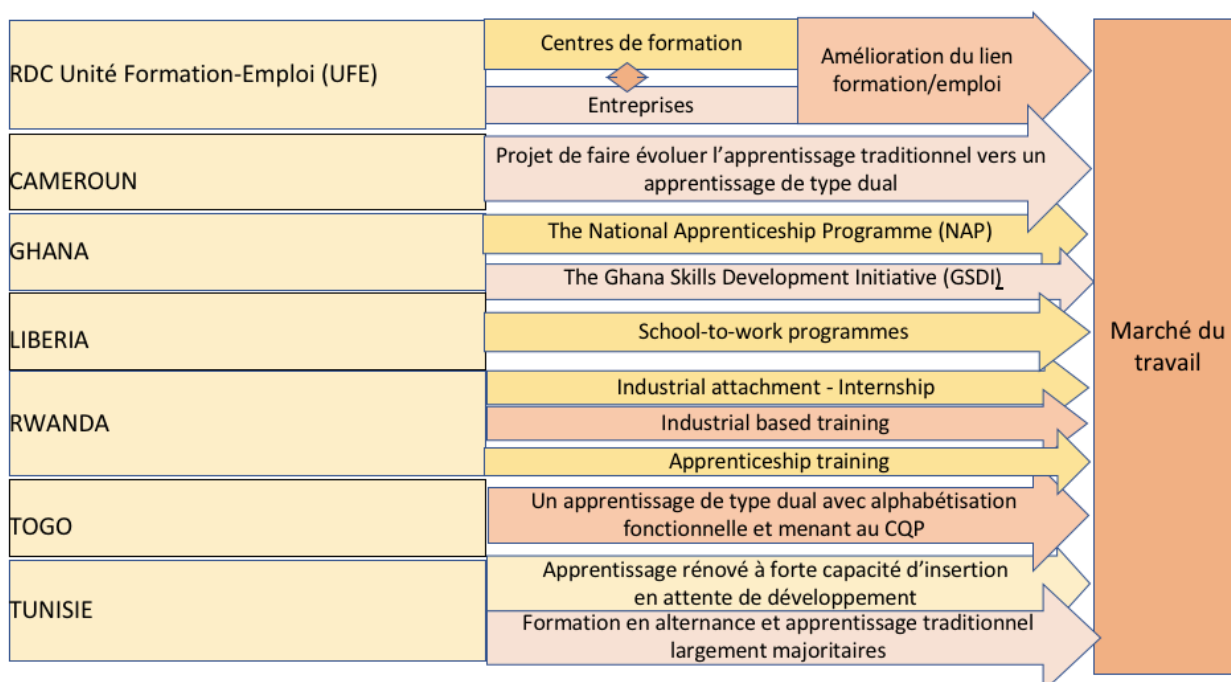
Le développement de la formation par apprentissage en Tunisie

Le développement d'un apprentissage de type rénové a pour objectif principal d'augmenter significativement les chances des apprentis de s'insérer dans le monde du travail. Il s'adresse à des jeunes ayant terminé l'éducation de base ainsi qu'à des jeunes décrocheurs n'ayant pas l'opportunité de poursuivre les études. L'ingénierie de formation mise en œuvre a pour but de permettre aux jeunes d'accéder à tous les diplômes de la formation professionnelle : le CAP, le BTP et le BTS. Le dispositif a été expérimenté dans trois centres pilotes ce qui a permis de l'instituer aux niveaux organisationnel, pédagogique, méthodologique. Il est mis en œuvre dans les centres de formation publics et privés et dans les entreprises en coopération avec les grands secteurs d'activité du pays. En combinant formation pratique en entreprise, formation théorique en centre, rémunération des apprentis et forte potentialité d'insertion, l'apprentissage rénové répond aux besoins d'une large population de jeunes de milieu modeste. 6 000 apprentis de type rénové ont été formés en 2016. C'est un chiffre que les responsables de l'EFTP souhaitent fortement accroître vu la capacité de l'apprentissage rénové à créer un fort continuum entre formation professionnelle et monde du travail. Il s'agit donc là d'un effort important pour relier deux composantes du continuum « idéal ». Il reste, comme dans d'autres dispositifs, à créer une dynamique interactive entre l'éducation de base et ce continuum à deux composantes.

Les liens entre éducation, formation et monde du travail en cours de développement au Cameroun, au Ghana, au Liberia, au Rwanda et au Togo

Un des points communs entre tous ces pays est leur volonté partagée de développer l'apprentissage des jeunes. Tous font le constat que cet apprentissage est resté majoritairement traditionnel et qu'il convient de le transformer en un apprentissage de type rénové. Ainsi le Cameroun a établi un partenariat avec la Coopération suisse et projette d'initier un dispositif d'apprentissage de type dual. Le Ghana, le Rwanda et le Togo, fortement soutenus par la Coopération allemande, sont déjà en train de mettre en œuvre diverses formes d'apprentissage. Ainsi le Ghana subventionne un apprentissage en situation de travail à destination des jeunes déscolarisés et dans le même temps met en place un apprentissage de type rénové impliquant les centres de formation et les entreprises. Le Rwanda a institué un programme généralisé de stages de formation pratique en entreprise à destination des élèves de l'EFTP et est en train d'initier un apprentissage de type dual dans les secteurs et métiers prioritaires pour l'économie nationale. Le Togo développe de son côté un apprentissage de type dual dans cinq métiers porteurs tout en réalisant une alphabétisation fonctionnelle à destination des apprentis. Le Liberia développe des programmes spécifiques de transition de l'école vers le monde du travail et souligne l'importance qu'il attache à une coopération de plus en plus étroite entre les établissements de formation et les entreprises.

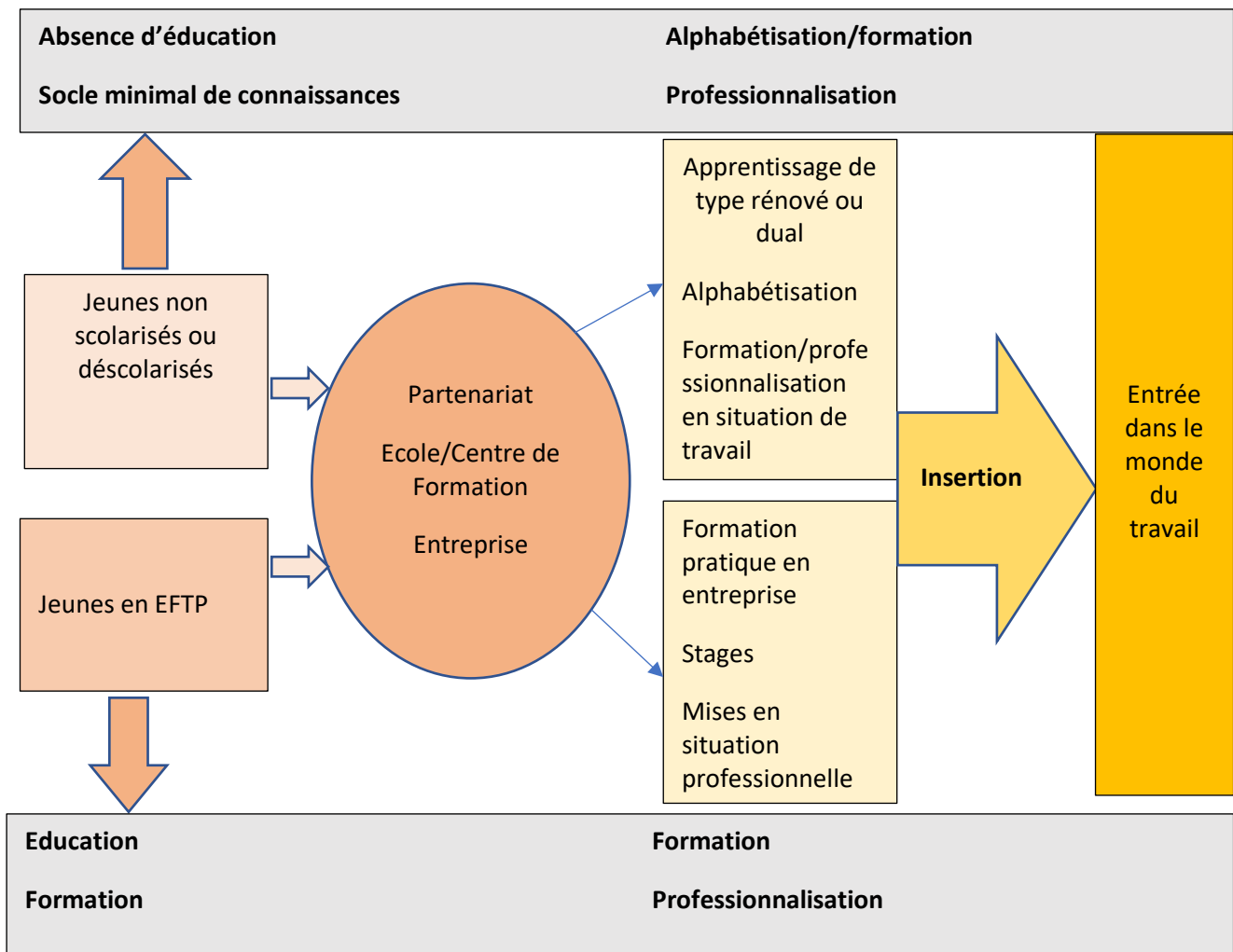
Vers un continuum renforcé entre le système éducatif et le monde du travail



Analysé du point de vue du continuum entre éducation, formation et insertion, ce quatrième type de dispositif met l'accent sur les difficultés majeures qui existent à passer du binôme éducation/formation vers le trinôme éducation/formation/insertion. Il met le doigt sur la coupure qui existe entre le système éducatif (E+F) et le monde du travail et sur le nécessaire recours à un partenariat étroit avec le monde économique et professionnel pour dépasser cette coupure et réaliser un continuum efficace pour les jeunes comme les acteurs économiques, et donc digne de ce nom.

Ce type de dispositif indique en même temps l'importance que jouent les dispositifs d'apprentissage liés aux métiers ou à l'emploi, qu'ils s'intitulent « apprentissage traditionnel rénové » à destination prioritairement des jeunes non scolarisés ou déscolarisés ou « apprentissage dual » à destination première des jeunes en formation professionnelle. Dans les deux cas, la formation en situation de travail interfère avec les deux termes du continuum – e.g. alphabétisation, passage en centres de formation - ce qui est l'occasion pour les jeunes d'acquérir ou de renforcer les connaissances de base et leur permet de se professionnaliser dans les métiers ou les emplois existants.

La réalisation du continuum varie selon le niveau – en termes d'années comme de qualité - scolaire de départ. Mais le schéma ci-dessous indique clairement que le partenariat école/entreprise fournit l'opportunité pour les jeunes les plus fragiles de s'éduquer tout en se formant/professionnalisant et pour l'ensemble des publics de se former/professionnaliser en vue de s'insérer efficacement dans le monde du travail.

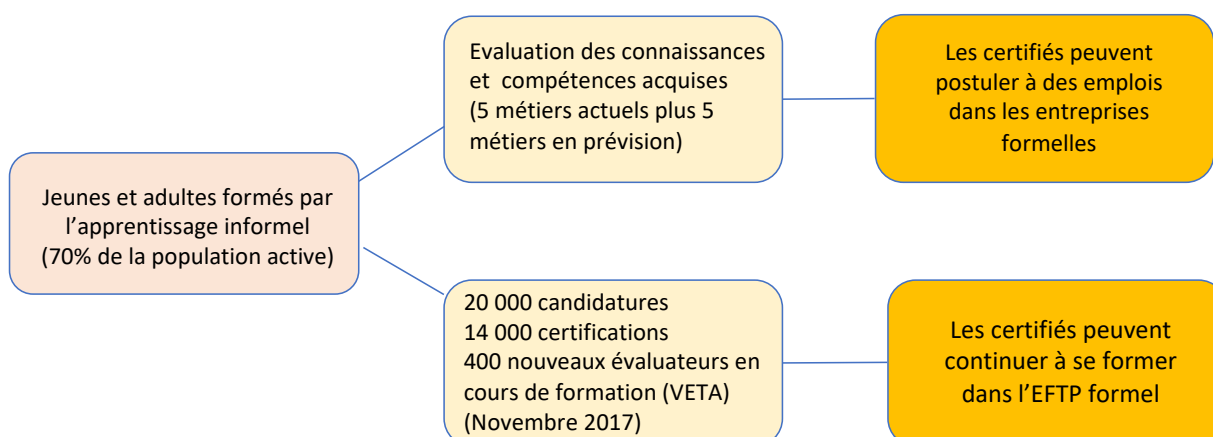


Le partenariat école/entreprise apparaît dans ce type de dispositif comme un élément incontournable pour lier efficacement, selon des séquences propres à chaque public, les trois éléments structurants du continuum que sont l'éducation, la formation et l'insertion. Il permet à ceux qui sont allés au bout de leur scolarité de ne pas rester au bord du monde du travail et d'avoir le maximum de chances pour réussir leur insertion. Il permet également à ceux qui n'ont pas bénéficié d'une scolarisation initiale satisfaisante d'acquérir, au moyen de l'apprentissage, les connaissances et compétences nécessaires à une entrée réussie dans le monde du travail et ainsi de ne pas être exclus du cercle vertueux du continuum.

Cinquième et dernier type : vers un continuum au moyen de la certification des connaissances et des compétences

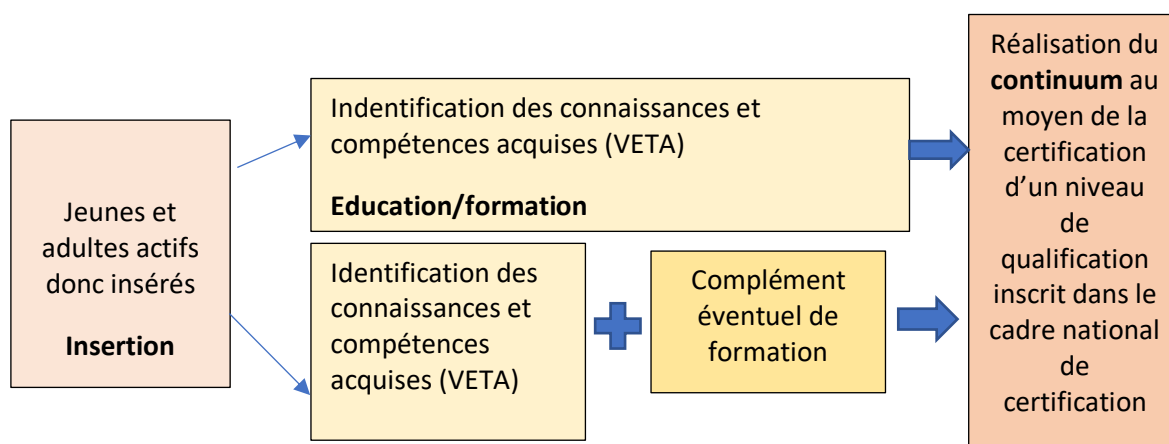
Ce type de continuum est mis en œuvre en Tanzanie. La raison en est la prédominance de l'économie informelle et l'omniprésence d'un apprentissage traditionnel qui forme un très grand nombre de jeunes. La conséquence de cet état de fait est que ces jeunes n'ont pas la possibilité de continuer à se former ou d'accéder à des emplois formels si les connaissances et compétences qu'ils ont acquises informellement ne sont pas reconnues. Face à une telle situation, les pouvoirs publics ont décidé de mettre en œuvre un dispositif de validation et de certification de ces connaissances et compétences, quel que soit par ailleurs leur mode d'acquisition. Ils ont confié la mise en œuvre de ce dispositif à la Vocational Education and Training Authority (VETA) selon des modalités résumées dans le schéma suivant.

Vers un continuum au moyen de la certification des acquis de connaissances et de compétences (Tanzanie)



Un tel dispositif modifie sensiblement le concept de continuum dans la mesure où il ne consiste plus à faire une évaluation du suivi séquentiel des trois termes (éducation, formation et insertion) du continuum. **Il prend comme hypothèse de départ que le socle de connaissances et de compétences de base peut être acquis en dehors de toute logique curriculaire et que sa valeur dépend, non pas d'une durée imposée de scolarisation, mais de sa capacité à reconnaître et certifier les acquis éducatifs et professionnels quel que soit par ailleurs leur mode d'acquisition.** Soit l'acte de validation et de certification des acquis de l'expérience (VAE) confirme l'atteinte d'un niveau de connaissances et de compétences actée au plan national et donc d'un niveau de certification donné, soit il identifie un complément d'éducation et de formation à réaliser et donc la possibilité pour la personne concernée de continuer à s'éduquer et se former. L'insertion, qui est le troisième et dernier terme du continuum, est une donnée de départ puisque la VAE s'adresse aux personnes dont les connaissances et compétences ont été acquises principalement en situation de travail.

Le continuum réalisé au moyen de la reconnaissance et de la certification des connaissances et des compétences acquises diffère de celui mis en exergue dans les types de dispositifs 1 et 2 puisque l'élément constitutif des acquis d'éducation et de formation est l'insertion dans le monde du travail. Il correspond au schéma suivant.



Des réflexions conclusives sur les diverses approches du concept de continuum mises en œuvre

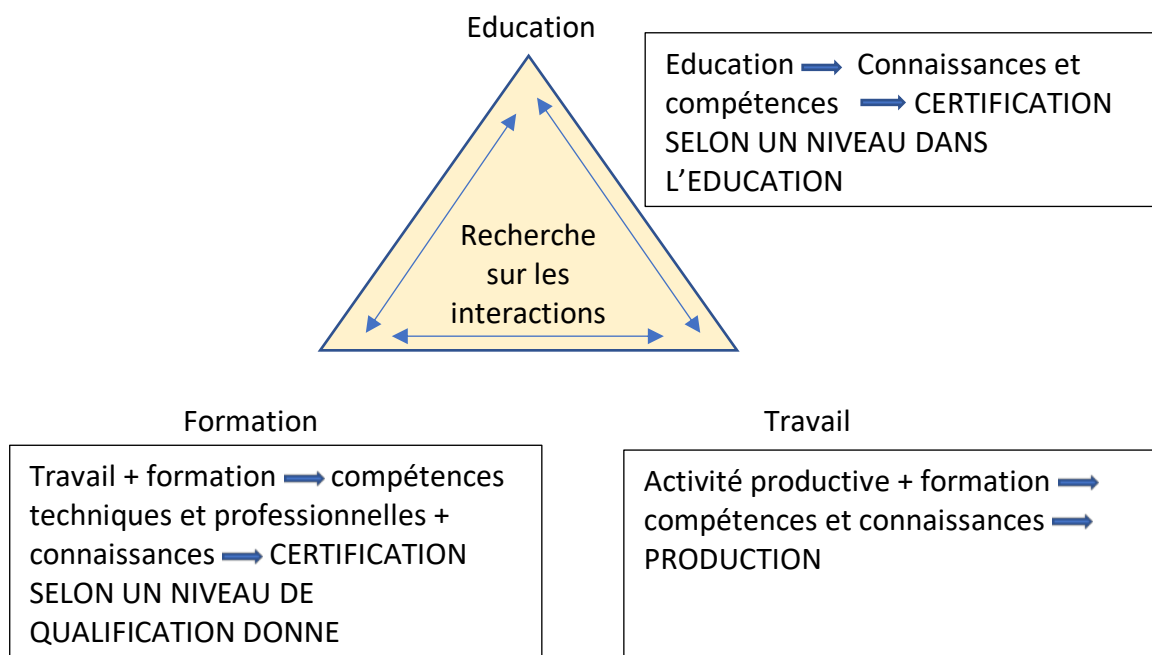
Le séminaire des 6 et 7 novembre 2017 portant sur l'analyse de dispositifs présentés par les 18 pays comme étant de continuum éducation/formation mis en œuvre dans les pays participants, a donné lieu à un travail intense sur la modélisation des cinq types de dispositifs proposés. Il a mis en lumière le fait que les pays souhaitent poursuivre le travail interpays commencé en 2016 sur les dispositifs de continuum présentés lors du séminaire en vue d'approfondir et surtout de mettre en œuvre ces dispositifs. Il a permis de dégager des orientations de travail sur les diverses approches du concept de continuum esquissées suite à la modélisation des dispositifs mis en œuvre par les pays participants.

Changer de vision sur le concept de continuum éducation/formation

L'analyse des dispositifs présentés comme répondant au terme de continuum (1 et 2), qui sont basés sur la remédiation intra-éducation de base et sur l'intégration ou la réintégration dans l'éducation de base, met en évidence que ces dispositifs fonctionnent selon un modèle séquentiel où la formation intervient quasi exclusivement en fin des 9 années d'éducation de base et n'influence en rien les modalités de mise en œuvre de ces dernières. C'est pourquoi les trois pays qui illustrent ce positionnement sont obligés d'admettre que tous les élèves bénéficiaires de ces mesures correctives ne réussissent pas à rester ou à revenir dans le système scolaire et qu'il est nécessaire dans tous les cas de mettre en place des parcours de deuxième chance ciblées notamment sur la valeur éducative de la formation professionnelle en tant que moyen d'alphabétisation fonctionnelle et/ou d'insertion socioprofessionnelle. Il convient donc de se demander si un séquençage linéaire entre E et F permet d'employer le terme continuum dans les dispositifs 1 et 2. L'utilisation de ce terme serait par contre possible avec un ciblage qui introduirait la finalité de l'insertion à l'intérieur même du binôme éducation/formation.

Passer du binôme éducation/formation au trinôme éducation/formation/insertion

Les dispositifs 3 et 4, centrés sur les formations qualifiantes en tant que facteurs d'éducation, de formation et d'insertion, plaident pour un modèle de continuum ciblé sur la finalité ultime du système d'éducation et de formation qui est l'entrée réussie dans la vie sociale et professionnelle. Il convient de ce fait d'apprécier le concept de continuum comme établissant un dialogue permanent entre une éducation qui doit permettre d'acquérir des connaissances connectées à la vie sociale et professionnelle, une formation qui doit permettre d'acquérir des compétences professionnelles tout en renforçant le socle éducatif de ses bénéficiaires et une insertion socioprofessionnelle qui ne met pas fin au cycle éducatif, mais ouvre une période d'apprentissage qui demande elle-même à être valorisée en termes de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience cognitive, sociale et professionnelle.



Le schéma ci-dessus rend compte de l'interactivité qui existe de fait entre éducation, formation et insertion. Il met en cause une conception trop souvent linéaire des parcours d'éducation et de formation promus par les systèmes éducatifs en place. Le temps de la formation comme celui de l'insertion sont pour les publics les plus fragiles des lieux d'éducation et de professionnalisation. Le continuum linéaire ne vaut pas pour les non scolarisés et les déscolarisés, alors que la conception d'un continuum où les trois pôles du triangle qui le visualise sont tous en interaction permettant la mise en place de dispositifs, où l'entrée se fait en fonction des circonstances comme des besoins des publics et des milieux intéressés par l'insertion de ces derniers et non pas d'une séquence unique. Ceci suppose des modes de gouvernance participatifs largement différents de ceux utilisés jusqu'à présent

Le dispositif 5 qui aborde le continuum à partir d'une certification de tous les acquis éducatifs, professionnels et sociaux de l'expérience est l'expression aboutie de l'interactivité entre les trois termes qui le définissent. Il montre combien ces trois termes fonctionnent de manière synergique et permettent aux exclus du système scolaire d'acquérir, autrement que par les voies scolaires, les connaissances et compétences dont ils ont besoin pour réussir leur vie sociale et professionnelle.

Aller jusqu'au bout de l'analyse des pistes de réforme ouvertes par les dispositifs alternatifs de continuum

Les analyses et débats menés lors du séminaire ont montré combien il était important de continuer à approfondir et à finaliser le travail sur le continuum notamment dans les domaines suivants.

- Evaluer l'efficacité du type de dispositif 3 sur les formations qualifiantes en analysant la manière dont ces formations pourraient permettre aux nombreux jeunes non scolarisés ou déscolarisés de renforcer leurs acquis éducatifs tout en s'insérant dans le monde du travail ;
- Analyser les interactions possibles entre ce type de dispositif et le modèle 4 sur « un continuum renforcé entre le système éducatif et le monde du travail » afin de mettre fin à l'inadéquation qui existe entre les formations de type EFTP et les demandes de compétences et de qualifications exprimées par le monde du travail ;

- Promouvoir et approfondir le modèle 5 « Vers un continuum au moyen de la certification des acquis de connaissances et de compétences » afin de donner valeur et dignité aux très nombreux actifs, jeunes et adultes, du secteur informel qui acquièrent leurs compétences et bien souvent leurs connaissances en dehors de tout système formel de reconnaissance et de certification.

L'enjeu de tout ce travail à réaliser est de fournir matière à réflexion et action à tous les responsables publics et privés des systèmes d'éducation et de formation, comme à ceux des milieux économiques, qui refusent d'accepter qu'un trop grand nombre de jeunes se retrouve exclu à la fois du monde de l'éducation et de la formation et du monde du travail. Des pistes de réforme existent, la modélisation des types de dispositifs de continuum les a bien mis en évidence. Mais pour le moment ces pistes de réformes restent marginales et réservées à un petit nombre de jeunes alors qu'elles devraient être inscrites au cœur des politiques d'éducation, de formation et d'insertion à mettre en œuvre afin de concerner le plus grand nombre. La recherche sur les interactions entre les trois pôles du triangle – présente en son cœur et à mener par toutes les catégories d'acteurs concernées par le continuum, y compris les scientifiques - vise à produire les savoirs, analyses et propositions permettant de répondre aux objectifs précédents.

Annexe 1: Liste des experts/participants au séminaire

PAYS	NOM DE L'EXPERT	FONCTION DE L'EXPERT
BENIN Ministère des enseignements secondaire, technique et de la formation professionnelle et de la Qualité de l'Enseignement	1.M. YESSOUF Issiakou Bienvenu	Inspecteur des Sciences et Techniques Industrielles et Conseiller Technique du Ministre
BURKINA FASO Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation	2. M. Bénéwendé Bonaventure SEGUEDA	Directeur des statistiques sectorielles au Ministère de l'Education nationale et de l'Alphabétisation
CAMEROUN Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle	3. Mme NGO NGUIDJOL épse MBENOUN Sophie Magloire Diamant	Directeur de la formation et de l'orientation professionnelle
COTE D'IVOIRE Ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle	4. M. ESSUI Emmanuel	Inspecteur Pédagogique de l'Ens. Tech et Form Professionnelle
	5. Mme BAKAYOKO Maman	Directrice de l'Alphabétisation et de l'Education Non Formelle
	6. M. Amara KAMATE	Coordonnateur du PQIP/DCTP
GHANA Ministry for Education	7. Mr. Sebastian Deh	Technical Advisor on TVET
LIBERIA Ministry for Education	8. Hon. Saku Dukuly	Vice-Minister of TVET
MADAGASCAR Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle	9. M. RAKOTOARIMINO R. Théodore	Directeur Général de l'ETFP
MALI Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	10. M. Dramane TOGOLA	Chef de Division Etudes et Programmes à la DNFP
MAROC Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle	11. Mme Latifa KAMILI	Chef de projet secteur tertiaire à la Direction de la Recherche et Ingénierie de la Formation de l'OFPT

MAURICE Ministère de l'Education Nationale et des Ressources Humaines, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	12. Mr. Sayadaly MAUDARBOCUS	Ag. Deputy Director of Mauritius Institute of Training of Development (MITD)
NIGER Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques	13. M. Silemane OUSMANE	Conseiller Technique du Ministre
RDC Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel	14. M. Emmanuel Madilamba YAMBA	Inspecteur Général de l'Enseignement technique et Professionnel
RWANDA Minister of Education	15. Mr Emmanuel BUTERA	TVET Technical Adviser
SENEGAL Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat	16. M. Abdou FALL	Directeur des Ressources Humaines
TANZANIE Minister of Education, Science, Technology and Vocational Training	17. Dr. Richard J. Masika	Rector of Arusha Technical College
TCHAD Ministère de la Formation professionnelle et Petits métiers	18. Mme DJORBAYE Mounoubaï Chantal	Directrice Générale de l'Enseignement Technique
TOGO Ministère délégué auprès du Ministre des Enseignements Primaires, Secondaires et de la Formation Professionnelle, chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle	19. Mme ADAM-TSAR Essogbarè épse ALABA	Directrice de l'Enseignement Secondaire et Technique
TUNISIE Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	20. M. Khaled RAOUANII	Point Focal ADEA
FRANCE	21. M. Richard WALTHER	Consultant / Personne ressource du PQIP/DCTP
SUISSE	22. M. Michel CARTON	Senior Adviser NORRAG, partenaire du Pôle
BURKINA FASO	23. M. SAVADOGO Boubakar	Directeur de AKILIA Consult et Personne Ressource
Coopération Suisse – DDC	24. M. Abd-El Whahab AMOUSSA	Conseiller Régional Education de base et Formation Professionnelle Division Afrique de l'Ouest Représentant Coopération Suisse, DDC

Coopération Suisse – DDC	25. Me Liliane Schöpfer	Chargée de Programme Junior Education de base et Formation Professionnelle Division Afrique de l'Ouest Représentant Coopération Suisse, DDC.
MENETFP	AMBEHM Kouassi Jonas	Conseiller Technique
	SEKOU Traore	Inspecteur Général Directeur de la Qualité et de l'Innovation
CGECI	M. KOUAME Jules	Vice-président Commission Formation Enseignement Supérieur
CCI-CI	Mme ADIATOU Salimata	Directrice de la formation
ADEA	Mr. Shem BODO et Equipe ADEA	Secrétaire Exécutif par interim
UNESCO	M. ANOMA Louis Gervais	Chargé de programme
AFD	M. Laurent Cortèse	Chargé de mission
Fondation Jacobs	Mme Sabina Vigani	Directrice pays

Annexe 2 : Ordre du jour du séminaire

Lundi 6 Novembre 2017

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
8h30-09h00	Accueil des participants	Hôtesse d'accueil	Les divers documents préparatoires et l'analyse des contributions pays sont disponibles
09h00- 9h40	Ouverture du Séminaire des Experts (SE)	<p>Coordonnateur du PQIP/DCTP</p> <ul style="list-style-type: none"> . Représentant de la Coopération Suisse . Secrétaire Exécutif intérimaire de l'ADEA . Le Secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la de la Formation Professionnelle (METFP) 	<p>Les objectifs et enjeux du séminaire sont clairement définis par rapport à l'analyse des dispositifs de continuum éducation/formation mis en œuvre par les pays et aux pistes de réflexion et d'action ouvertes sur la coopération inter-pays dans le domaine</p> <p>La réunion du séminaire des experts est officiellement ouverte</p>
9h40-10h00	<p>Tour de table des participants</p> <p>Désignation d'un rapporteur général et d'un rapporteur adjoint</p>	Modérateur général	<p>Les responsabilités que chaque expert assume dans le domaine de l'éducation/formation sont brièvement présentées</p> <p>L'équipe de rapporteurs accepte la mission qui lui est confiée</p>
10h00-10h40	<p>Présentation du travail des experts : une typologie des dispositifs de continuum éducation/formation mis en œuvre par les pays participants</p> <p>Débat</p>	<p>Modérateur général</p> <p>Richard Walther</p>	Les dispositifs de continuum mis en œuvre par les pays sont analysés en fonction de critères qui rendent compte des objectifs poursuivis, de l'ingénierie pédagogique mise en œuvre, des partenariats impliqués et des résultats effectivement atteints
10h40-11h00	Pause café		

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
11h00- 12h00	Présentation de cinq types de dispositif (5 mn chacun plus 5 mn de demandes d'explication/clarification) : <ul style="list-style-type: none"> • Un dispositif de professionnalisation/ d'apprentissage renforçant les acquis éducatifs et professionnels • Un dispositif de remédiation et de réintégration scolaire • Un dispositif alternatif d'éducation de base • Une inscription du continuum dans une réforme globale du système d'éducation et de formation 	Modérateur général Les experts pays	Les spécificités de chaque type de dispositif sont présentées au moyen d'une description très concrète : <ul style="list-style-type: none"> • des jeunes qu'ils accueillent • du lien qu'ils établissent entre éducation et formation • des résultats qu'ils obtiennent en termes d'acquisition de connaissances et de compétences • des possibilités qu'ils offrent d'une intégration ou réintégration sociale et professionnelle
12h00-13h00	Intervention de l'ensemble des experts sur les similarités et spécificités du dispositif de continuum mis en œuvre dans leur pays		La typologie des dispositifs de continuum proposée est enrichie et/ou redéfinie en fonction des expériences de chaque pays. Chaque expert situe le dispositif qu'il a analysé dans un des types de continuum proposé
13h00-14h30	Repas		
14H30-14H45	Présentation des modalités de travail du séminaire	Modérateur général Michel Carton	Les objectifs de travail du séminaire sont clairement définis : <ul style="list-style-type: none"> • analyser la manière dont chaque type de dispositif lie éducation et formation • diagnostiquer les spécificités de chaque type en termes de <ul style="list-style-type: none"> ○ public ○ partenariat ○ approche pédagogique

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
			<ul style="list-style-type: none"> ○ acquisition de connaissances et de compétences de base ○ insertion sociale/ professionnelle • proposer pour chaque type <ul style="list-style-type: none"> ○ des améliorations éventuelles ○ des potentialités de transfert et de généralisation
14h45- 15h15	<p>Répartition des participants en groupes de travail</p> <p>La thématique des groupes de travail (si possible au nombre de trois) est déterminée en fonction des types de dispositifs jugés prioritaires par les participants.</p>	Modérateur général	<p>Les participants se répartissent en groupes de travail selon le dispositif de continuum mis en œuvre dans leur pays. Chaque groupe est invité, à partir du type de dispositif retenu, à travailler de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décrire le dispositif choisi en en soulignant les aspects structurants (modélisation de l'existant) • Diagnostiquer les éléments qui le rendent efficace • Diagnostiquer les éléments qui le fragilisent • Proposer des améliorations de manière à en optimiser les effets (modélisation du souhaitable) <p>L'interprétation sera mise à disposition d'un groupe de travail bilingue</p>
15h15-16h15	Travaux de groupe	Un modérateur et un rapporteur par groupe de travail	Chaque groupe de travail est invité à structurer sa réflexion en respectant les séquences proposées ci-dessus

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
16h15-16h45	Pause-café		
16h45-18h00	Suite du travail en groupe	Idem	Idem

Mardi 7 novembre 2017

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
8h15-9h45	Chaque groupe de travail finalise la présentation de ses conclusions et propositions par un PPT (8 diapos maximum)	Idem	La présentation par chaque groupe du type de dispositif choisi sera structurée de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> - Identification précise du public visé - Présentation du partenariat acteur du dispositif - Description des principaux objectifs visés : remédiation/réintégration, consolidation des acquis de base, professionnalisation et insertion... - Description de l'ingénierie pédagogique mise en œuvre - Description des résultats obtenus - Identification des facteurs de succès - Identification des améliorations à apporter - Evaluation de la capacité de transfert et de généralisation inter-pays du type de dispositif choisi
09h45-10h45	Présentation du travail de chaque groupe	Modérateur général Le rapporteur de chaque groupe	Les résultats des travaux sont clairement présentés selon le schéma exposé ci-dessus
10h45-11h15	Pause-café		

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
11h15-12h15	Débats sur les résultats des travaux de groupe	Modérateur general Richard Walther	Les conclusions des travaux et les propositions de pistes de travail sont complétées et si nécessaire approfondies suite au débat
12h15-13h00	Débats sur l'éventualité de réaliser un travail de recherche interpays sur des dispositifs efficaces de continuum	Modérateur general Michel Carton	Les propositions d'orientation du travail pour 2018 et les hypothèses de recherche sont présentées par les trois groupes de travail et font l'avis d'un avis positif de la part des experts
13h00-14h15	Repas		
14h30-15h30	Présentation des mutations en cours dans le domaine financier, fonctionnel et statutaire du PQIP/DCTP Débats	Modérateur général - Richard Walther - Abd-El Whahab C. Amoussa de la DDC	L'historique et les modalités de fonctionnement et de financement du Pôle de 2010 à 2017 sont brièvement décrits Les changements encourus par le Pôle suite à l'arrêt de la contribution de la DDC à l'ADEA et les perspectives possibles d'évolution et de continuation sont clairement présentés Un consensus au niveau des experts est, si possible, obtenu sur : - Les scénarios de suites à donner au Pôle et les conditions statutaire, fonctionnelle et financières à réunir - Le programme de travail 2018 Les pistes d'action 2018/2020 à approfondir et/ou à valoriser au niveau de la coopération inter-pays
15h15-16h15	Rédaction du texte de conclusion générale comportant des propositions	Le rapporteur général et les rapporteurs de chaque groupe de travail	Le texte de conclusion rapporte les résultats des travaux de groupe et comporte les décisions prises concernant :

Calendrier	Contenu	Responsabilité	Résultats escomptés
	précises d'action au niveau des pays et du Pôle		<ul style="list-style-type: none"> - Les dispositifs de continuum susceptibles de faire l'objet d'un travail de recherche inter-pays en 2018 - Les perspectives de développement du Pôle 2018/20 - Les appuis nécessaires à solliciter de la part des pays, de la part de la DDC et des PTF et d'autres organisations nationales et internationales pour renforcer la mutualisation des savoirs et la coopération inter-pays dans le domaine du DCTP
16h15-16h30	Pause-café		
16h30-17h15	<p>Lecture et adoption du texte de conclusion générale</p> <p>Clôture du séminaire</p>	<p>Le rapporteur général</p> <p>Le Secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la de la Formation professionnelle (METFP)</p> <p>La Ministre de l'Education Nationale (MEN)</p>	<p>Le séminaire aboutit à un consensus entre les experts pays, la DDC et les autres organisations présentes sur les suites à donner au PQIP/DCTP, sur les actions à mener en 2018 et plus généralement sur le programme de travail 2018/2020</p>

Annexe 3 : Structuration du travail de groupe

Chaque groupe de travail répond à des questions identiques tout en faisant des choix sur le ou les types de dispositifs qu'il souhaite approfondir.

1. Chaque participant au groupe de travail réagit à la typologie des dispositifs de CEF proposée en début de réunion
 - a. Il décrit le positionnement de son pays par rapport à la typologie présentée ;
 - b. Il marque son adhésion à cette typologie ou la complète par des spécificités liées aux dispositifs mise en œuvre dans son pays.
2. Le groupe de travail sélectionne le dispositif ou les dispositifs (deux au maximum) qu'il souhaite approfondir.
 - a. Il détaille la manière dont chaque dispositif choisi développe un continuum effectif ;
 - b. Il analyse les améliorations à apporter à chaque dispositif pour en renforcer l'efficacité et la qualité.
 - c. Il suggère des pistes de travail pour mieux diffuser chaque dispositif au niveau des pays et entre les pays.
3. Le groupe de travail définit de manière consensuelle sa ou ses visions du continuum et détermine à partir de là :
 - a. Des orientations de travail pour approfondir sinon modifier les approches actuelles, théoriques et pragmatiques, du concept de continuum ;
 - b. Une identification et priorisation des dispositifs qu'il est urgent d'approfondir au regard des performances scolaires, sociales et professionnelles actuelles des jeunes africains ;
 - c. Des hypothèses de recherche à explorer pour mieux structurer les dispositifs de continuum ainsi identifiés et en faire des éléments constitutifs des futures réformes des systèmes d'éducation et de formation à mettre en œuvre au niveau du continent africain ;

Annexe 4 : Restitution des travaux des Commissions

Commission 1

Président : Maroc

Membres : Liberia, Maurice, Niger Tanzanie, Ghana, Rwanda, Côte d'Ivoire, DDC

DISPOSITIFS	AMELIORATIONS	Recommandations et Hypothèses de recherche
<p>Thématique 1 : la formation qualifiante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La certification : cadre national de certification • La réglementation • Le statut des formateurs • La formation des formateurs et leur fidélisation • Les pratiques pédagogiques pour accrocher les jeunes 	<p>Hypothèses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement de l'Etat et de ses partenaires • Implication du secteur privé • Diversification de l'offre • Adaptation de l'offre à différentes catégories • Disponibilité des moyens financiers <p>Recommandations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer le monde du travail dans le Continuum Education-Formation (CEF) ; • Poursuivre les travaux inter-pays pour la mise en œuvre du CEF-monde du travail.
<p>Thématique 2 : la remédiation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionnaliser le préscolaire • Institutionnaliser les cours de soutien • Mettre en place des cantines scolaires • Sensibiliser les parents à la scolarisation et au maintien des enfants à l'école • Revoir les curricula et les pédagogies d'enseignement pour accrocher les enfants 	<p>Hypothèses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement de l'Etat, de l'école et des enseignants • Engagement des parents • La motivation de l'élève <p>Recommandations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer le monde du travail dans le Continuum Education-Formation (CEF) ; • Poursuivre les travaux inter-pays pour la mise en œuvre du CEF-monde du travail.

Commission 2

Président : Boubakar SAVADOGO, Consultant

Membres : Bénin, Burkina, Côte d'Ivoire, Mali, RDC, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie

DISPOSITIFS	AMELIORATIONS	Recommandations et Hypothèses de recherche
<p>Dispositif 3 et Dispositif 4 similaires favorisant la formation dans le monde du travail avec une implication forte des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer en matériels et équipements les centres de formation, les entreprises (unités de production de l'artisanat, entreprises modernes, etc.) • Renforcer les capacités Techniques, professionnelles, pédagogiques et managériales des maîtres d'apprentissage • Mettre en place un mécanisme ou un dispositif d'appui à l'organisation des professionnels • Mettre en place des mesures incitatives (allègement des charges fiscales, etc.) pour les entreprises d'accueil • Décentralisation, autonomisation de la gestion des centres de formation • Promouvoir le genre et la ruralité dans le développement des dispositifs 	<p>Recommandations</p> <p>a) Promouvoir le concept Education – formation – Emploi</p> <p>b) Promouvoir et approfondir le dispositif 5</p>
<p>Dispositif 5 VAE existe dans plusieurs pays : Mali, Tunisie, Maurice, RDC, Maroc,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte la complexité des métiers et prévoir plusieurs niveaux de qualification dans la mise en œuvre de la certification • Suivre un cycle précis de programmation des validations/examens dans la mise en œuvre de la certification • Veiller à la formation des professionnels en charge de l'encadrement dans l'entreprise et des évaluations de certification • Mettre en place un mécanisme ou un dispositif d'appui à l'organisation des professionnels • Entreprendre des campagnes de valorisation de la formation professionnelle par la sensibilisation des populations • Favoriser l'immersion des jeunes dans le monde du travail • Renforcer les entreprises / unités de production d'accueil en équipements • Mettre en place des mesures incitatives (allègement des charges 	<p>Hypothèses :</p> <p>Quels leviers à actionner pour que les organisations professionnelles et les collectivités décentralisées puissent assumer le leadership (financement, organisation, gouvernance, etc.) dans la promotion du dispositif 5</p> <p>Le parcours professionnel n'étant pas linéaire, quel mécanisme du dispositif 5 faut-il mettre en place pour impulser le continuum Education – Formation – Emploi ?</p>

	fiscales, etc.) pour les entreprises d'accueil <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le genre et le monde rural dans le développement des dispositifs. 	
--	---	--

Commission 3

Présidente : Sophie MBENOUN, Cameroun

Membres : Côte-d'Ivoire, Burkina Faso, Madagascar

DISPOSITIFS	AMELIORATIONS	Recommandations et Hypothèses de recherche
<ul style="list-style-type: none"> • Choix 1 : L'intégration/réintégration des jeunes dans l'éducation de base • Choix 2 : Des formations qualifiantes en lieu et place du CEF <p>❖ Choix développé : <u>L'intégration/réintégration des jeunes dans l'éducation de base</u></p> <p>a) Détail du dispositif : Enfants hors école réintègrent l'éducation et la formation pour plus tard, avoir accès à l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (i) introduire dans les programmes de réintégration, des modules pour la préprofessionnalisation des apprenants ; • (ii) mettre en place un dispositif d'orientation avec des mesures incitatives pour la formation professionnelle avec emphase sur les métiers porteurs 	<p>Recommandations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • modules pré-professionnalisants dans les structures d'intégration/réintégration ; • orientation des apprenants vers des centres professionnels ; • collaboration avec des maîtres artisans et des entrepreneurs ; • cibler les métiers porteurs en fonction des potentialités régionales. <p>Dispositifs prioritaires à approfondir : 3 et 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offres de formations qualifiantes en relation avec le monde du travail <p>Hypothèses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation de l'efficacité des modèles 3 et 4 ; • Evaluation de chacun des modèles (taux d'insertion des formés ; • Mise en place d'un modèle intégrateur (dispositifs 3 et 4).

Annexe 5 : Publications PQIP/DCTP

2010 : Première conférence des Ministres du Pôle (19/21 juillet)

Note conceptuelle en français et anglais

Déclaration en français et en anglais de la Conférence des Ministres relative au lancement du PQIP/DCTP

2011 : Deuxième conférence des Ministres du Pôle (19/21 septembre)

Note conceptuelle en français et anglais

Déclaration d'Abidjan en français et en anglais de la Conférence des Ministres

Documents préparatoires :

- Document introductif au travail des experts : le renforcement du partenariat public/privé par une gestion partenariale des centres de formation/ Strengthening public/private partnership through joint management of training centers : Introductory paper to the work of experts (ADEA)
- Lessons learned from selected National Qualification Frameworks in Sub-Saharan Africa (GIZ)
- Développement des compétences techniques et professionnelles de haut niveau/High level TVSD (ADEA)
- Recognition of prior learning/Reconnaissance des acquis de l'expérience (MQA)
- Vocational training for rural people in Africa/La formation professionnelle des populations rurales en Afrique (FAR)
- Study on apprenticeship in the WAEMU countries/Une étude sur l'apprentissage dans les pays de l'Espace UEMOA (B. Savadogo)
- Vision 2020 du secteur privé au Maroc/The private Sector's Vision for 2020 in Morocco (Omar Oukrid)
- National Qualification Frameworks developed in Anglo-Saxon and French traditions: Considerations for Sustainable Development in Africa/ Les cadres nationaux de certification développés dans les traditions anglo-saxonne et française : Considérations pour le développement durable de l'Afrique (SAQA/CNPC)
- Public/Private Partnerships and TVSD in Rwanda/Le partenariat public/privé au service du DCTP au Rwanda (John Gaga)
- Développement des formations des techniciens spécialisés au Maroc/The Development of Specialized Technician Training Courses in Morocco (Allal Ouahab)
- Quel processus utilise le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick pour la reconnaissance des compétences acquises par ses diplômés ?

2013 : Séminaire d'experts sur les cadres nationaux de certification (CNC) (8/9 juillet)

Note conceptuelle français/anglais

Rapport de synthèse su séminaire français/anglais

Documents préparatoires :

- Document de présentation des rapports pays français/anglais
- Document de présentation de ce qu'est un CNC (Anne-Marie Charraud)
- La mise en place de cadres nationaux de certification (CNC) et de cadres régionaux de certification (CRC) dans les pays de la CEDEAO (Anne-Marie Charraud et Patrick Werkin)
- Présentations pays : Côte d'Ivoire, Bénin, Burkina Faso, Sénégal...

2014 : Séminaire des experts (31 mars/1^{er} avril) et Conférence des Ministres sur l'emploi des jeunes en Afrique (21/23 juillet)

Note conceptuelle en français et en anglais

Structure des rapports pays en français et en anglais

Éléments de synthèse des rapports pays en français et en anglais

Plan de développement du PQIP/DCTP en français et en anglais

Déclaration d'Abidjan en français et en anglais de la Conférence des Ministres

Documents préparatoires :

1. *Séminaire des experts (présentations synthétiques PPT sur la situation de l'insertion des jeunes dans chaque pays)* : Bénin, Burkina Faso, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Liberia, Mali, Maroc, Maurice, Niger, Tanzanie, Tunisie, Zambie, Zimbabwe
2. *Conférence des Ministres : rapports complets des pays sur l'insertion des jeunes* : Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Liberia, Mali, Maroc, Maurice, Niger, RDC, Rwanda, Tanzanie, Togo, Tunisie, Zambie, Zimbabwe

2015 : Conférence des Ministres de Kigali (8 octobre)

Thème : Promouvoir l'investissement dans l'acquisition des savoir-faire et des compétences par les formateurs des formateurs et les entrepreneurs du DCTP

Documents préparatoires:

1. Note conceptuelle en français et en anglais
2. Structure des rapports pays en français et en anglais
3. 13 études de cas (Bénin, Botswana, Burkina, Cameroun, Cote d'Ivoire, Ghana, Liberia, Madagascar, Mali, Maurice, Niger, Tchad, Rwanda)

Documents post-conférence:

1. Déclaration de Kigali en français et en anglais de la Conférence des Ministres
2. Rapport de la Conférence des Ministres en français et en anglais
3. Un Compendium (anglais/français) des expériences africaines dans la promotion de l'investissement dans l'acquisition des savoir-faire et des compétences par les formateurs des formateurs et les entrepreneurs du DCTP : Une analyse transnationale de l'état des politiques et pratiques dans 13 pays Compendium
4. Synthèse de la revue de la Littérature en français et en anglais (incluse dans le compendium)

2016 : Séminaire des experts nationaux DCTP (Novembre 2016)

Thème : Réussir le continuum éducation/formation en Afrique

Documents préparatoires:

1. le concept du continuum éducation/formation (en français et en anglais)
2. Structure des rapports pays en français et en anglais
3. Etudes de cas pays : 17 pays
4. Compendium (anglais/français) des expériences africaines dans la promotion du continuum
5. Mise à jour, 1 an après Kigali, des expériences de formation formateurs et entrepreneurs

Documents post-conférence :

1. Rapport de la Conférence